Rapport annuel de gestion

Commission de l'équité salariale

2013 14

Québec

Rapport annuel de gestion

Commission de l'équité salariale

2013
14

Reconnaître le travail féminin
à sa juste valeur :
un droit fondamental
et une question d'équité

Le contenu de cette publication a été produit par
la Commission de l'équité salariale.

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2014
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN 978-2-550-71271-8 (version imprimée)
ISBN 978-2-550-71272-5 (version électronique)
ISSN 1709-4496

© Gouvernement du Québec, 2014

Monsieur Jacques Chagnon
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Président,

Conformément à la Loi sur l'administration publique, j'ai le plaisir de vous transmettre le Rapport annuel de gestion 2013-2014 de la Commission de l'équité salariale.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le ministre du Travail

SAM HAMAD

Québec, septembre 2014

Monsieur Sam Hamad
Ministre du Travail
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel de gestion de la Commission de l'équité salariale pour la période du 1er avril 2013 au 31 mars 2014.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

La présidente de la Commission de l'équité salariale,

MARIE RINFRET, avocate

Québec, septembre 2014

Table des matières

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE 7

DÉCLARATION SUR LA FIABILITÉ DES DONNÉES 8

FAITS SAILLANTS 9

PARTIE 1 » Commission de l'équité salariale et principaux éléments de contexte 11

1.1 Commission de l'équité salariale 12

1.2 Principaux éléments de contexte 16

PARTIE 2 » Présentation des résultats 18

2.1 Synthèse du plan stratégique 2009-2014 19

2.2 Sommaire des résultats pour l'année 2013-2014 20

2.3 Résultats détaillés pour l'année 2013-2014 21

» ENJEU 1 : Le respect de la Loi sur l'équité salariale par toutes les entreprises de 10 personnes salariées ou plus 21

» ENJEU 2 : L'application soutenue et effective de la Loi sur l'équité salariale par les entreprises qui n'ont pas terminé leur exercice et les récalcitrantes 25

» ENJEU 3 : Une nouvelle dynamique de partenariat axée sur l'échange d'expertise, la responsabilisation et le relais d'information 28

» ENJEU 4 : Une organisation performante soutenue par un personnel compétent, motivé et mobilisé 32

2.4 Synthèse des résultats relatifs à la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens 35

2.5 Utilisation des ressources 37

2.5.1 Ressources humaines 37

2.5.2 Ressources financières et matérielles 40

2.5.3 Ressources informationnelles (RI) 40

2.5.4 Nouvelles règles pour les bonis au rendement 43

PARTIE 3 » Autres exigences législatives et gouvernementales 44

3.1 Exigences relatives aux services offerts par la Commission de l'équité salariale à ses clientèles 46

3.2 Exigences relatives au personnel de la Commission de l'équité salariale 49

3.3 Exigences relatives à la fois aux clientèles et au personnel de la Commission de l'équité salariale 52

3.4 Exigences qui ne s'appliquent pas à la Commission de l'équité salariale 55

ANNEXE 1 » Comité consultatif des partenaires de la Commission de l'équité salariale 56

ANNEXE 2 » Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission de l'équité salariale 57

ANNEXE 3 » Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens de la Commission de l'équité salariale 60

ANNEXE 4 » Développement durable : actions réalisées en 2013-2014 64

ANNEXE 5 » Taux de représentation des femmes dans les 10 principales professions qu'elles occupent, Québec, 1997, 2011 et 2013 69

RÉFÉRENCES 70

Message de la présidente

À titre de présidente de la Commission de l'équité salariale, c'est avec plaisir que je vous présente le Rapport annuel de gestion pour l'année 2013-2014. Les résultats qui y sont présentés sont conformes aux objectifs du Plan stratégique 2009-2014.

De plus en plus, les employeurs respectent leurs obligations en vertu de la Loi sur l'équité salariale et les personnes salariées voient leur travail reconnu à sa juste valeur. Toutefois, bien que l'équité salariale progresse au Québec, des écarts salariaux persistent et du travail reste à accomplir pour s'assurer que tous les employeurs s'acquittent de leurs obligations.

La Commission continue de collaborer étroitement avec ses partenaires de tous les milieux. Par leur engagement et leurs judicieux conseils, les membres du Comité consultatif des partenaires et du Comité des travailleuses non syndiquées nous sont d'une aide inestimable, et je les en remercie. Grâce à ce précieux travail de concertation, les diverses clientèles de la Commission connaissent leurs droits et leurs obligations en vertu de la Loi.

Par ailleurs, de nombreux efforts sont déployés pour inciter les employeurs à produire leur Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale chaque année. Il s'agit d'un outil de reddition de compte qui permet à la Commission de personnaliser son offre de services, de mesurer le niveau d'application de la Loi et de cibler ses interventions en matière de formation et de vérification. Ces efforts portent fruit, puisque près de 60 % des employeurs produisent leur déclaration, ce qui est une amélioration de 16 % depuis 2012. Toutefois, la Commission se déclarera satisfaite uniquement lorsque tous et toutes auront respecté leurs obligations en vertu de la Loi.

Aussi, outre la poursuite du traitement des plaintes et des différends, la Commission a rendu plusieurs décisions dans le cadre de son programme de vérification à l'égard d'entreprises qui n'ont pas respecté leurs obligations. D'ailleurs, le nom des employeurs visés apparaît sur le site Web de la Commission. Au cours de la prochaine année, la Commission entend intensifier ses activités de vérification dans les entreprises. Qu'on se le dise, personne n'est à l'abri d'une vérification de la Commission.

Au cours de la dernière année, la Commission a mis en ligne la version 3.0 du *Progiciel pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien* pour soutenir davantage les employeurs. Elle a aussi fait son entrée dans les médias sociaux, grâce auxquels elle peut interagir, en temps réel, avec ses clientèles, et encore mieux répondre à leurs besoins.

L'année a de plus été marquée par une autre échéance de la Loi. En effet, tous les employeurs dont l'entreprise est devenue assujettie à la Loi sur l'équité salariale au cours de l'année civile 2008 ou 2009 devaient avoir réalisé l'exercice d'équité salariale avant le 1er janvier 2014.

Parmi les actions qui seront posées au cours de la prochaine année, mentionnons l'élaboration de la Planification stratégique 2015-2020, qui sera déposée à l'Assemblée nationale au printemps 2015. Celle-ci mènera à la rédaction du Rapport sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale qui, tel que le prescrit l'article 130 de la Loi, devra être présenté au gouvernement du Québec par le ministre du Travail en 2019. La Commission a déjà commencé ses travaux préparatoires.

En terminant, je tiens à remercier le personnel de la Commission et les commissaires pour tout le travail remarquable accompli au cours de cette année ainsi que pour leur engagement à faire en sorte que l'équité salariale devienne une réalité pour toutes les personnes salariées du Québec.

MARIE RINFRET, avocate

Déclaration sur la fiabilité des données

Les renseignements contenus dans le présent rapport annuel de gestion relèvent de la responsabilité de la présidente de la Commission de l'équité salariale au 31 mars 2014. Cette responsabilité porte sur la fiabilité des données de ce rapport et des contrôles afférents effectués.

Le Rapport annuel de gestion 2013-2014 de la Commission de l'équité salariale :

- décrit fidèlement la mission, les mandats, les valeurs et les orientations stratégiques de l'organisation;
- présente les orientations, les objectifs et les indicateurs de résultats du Plan stratégique 2009-2014 ainsi que les cibles à atteindre chaque fois qu'elles ont été déterminées.

À ma connaissance, les résultats et les explications contenus dans le présent rapport ainsi que les contrôles de ces données sont fiables et correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2014.

La présidente,

MARIE RINFRET, avocate

Québec, septembre 2014

Faits saillants

Traitement des plaintes

En 2013-2014, la Commission a procédé à la fermeture de 1 540 plaintes. Des ententes de conciliation sont intervenues pour 197 de ces plaintes, des décisions ont été rendues pour 458 autres et, finalement, 885 ont fait l'objet d'un retrait ou d'un désistement. Durant l'année 2013-2014, 383 nouvelles plaintes ont été reçues à la Commission.

Au 31 mars 2014, 7 167 plaintes étaient en traitement à la Commission. 5 739 sont traitées en conciliation, ce qui représente 633 dossiers, car les plaintes touchant un même employeur et une même association accréditée sont regroupées en un seul dossier. 668 plaintes faisaient l'objet d'une enquête. De plus, 343 autres étaient en voie de fermeture, le processus d'enquête étant terminé. Finalement, le traitement de 417 autres plaintes est suspendu, car elles sont en attente d'une décision d'un tribunal.

Programme de vérification

Agissant en vertu de son pouvoir d'enquête à son initiative, la Commission a poursuivi la mise en œuvre de son programme de vérification. Celui-ci vise la production annuelle de la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale, la conformité des renseignements qui s'y trouvent, la réalisation de l'exercice d'équité salariale ou de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, et la conformité des travaux réalisés.

Concrètement, du 1er avril 2013 au 31 mars 2014, ces vérifications ont donné les résultats suivants :

- près de 660 employeurs qui n'avaient pas produit leur déclaration se sont acquittés de cette obligation;
- près de 1 000 employeurs qui avaient erronément déclaré que leur entreprise n'était pas assujettie à la Loi sur l'équité salariale ont corrigé leur déclaration;
- 75 employeurs qui avaient déclaré avoir réalisé les travaux d'équité salariale dans leur entreprise ont pu démontrer qu'ils l'avaient fait;
- 80 employeurs, en défaut de réaliser leurs travaux d'équité salariale, se sont acquittés de leurs obligations.

Version 3.0 du *Progiciel pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien*

Pour faciliter la tâche des employeurs dans la réalisation de l'exercice d'équité salariale et de l'évaluation périodique du maintien, la Commission met à leur disposition, depuis janvier 2004, un outil informatique gratuit sur son site Web. Soucieuse de rendre cet outil plus performant, tout en étant plus convivial, la Commission a, avec le support de ses partenaires, rendu disponible, en septembre 2013, une version 3.0 du Progiciel. De septembre 2013 au 31 mars 2014, plus de 7 000 téléchargements de cette version ont été effectués, comparativement à environ 3 200 par rapport à la même période l'année dernière.

Échéance du 1er janvier 2014

L'échéance du 1er janvier 2014 visait environ 10 000 employeurs dont l'entreprise avait atteint une moyenne de 10 personnes salariées ou plus au cours de l'année civile 2008 ou 2009. Ils devaient avoir réalisé un exercice d'équité salariale et en avoir affiché les résultats avant le 1er janvier 2014.

Pour joindre ces employeurs, la Commission a mis de l'avant plusieurs initiatives à partir des conseils du Comité consultatif des partenaires. Dès mai 2013, des lettres ont été envoyées aux employeurs dont la déclaration confirmait leur assujettissement à cette échéance. Pour les autres, la Commission a notamment diffusé des messages sur son site Web, dans les médias sociaux ainsi que dans divers médias électroniques spécialisés pour rappeler l'échéance et promouvoir ses outils et ses services.

Un communiqué de presse a aussi été diffusé le 21 novembre 2013. Les médias sont un levier important pour promouvoir la Loi et faire connaître les échéances. À la suite de ce communiqué, la Commission a donné plusieurs entrevues.

Ces différentes actions ont eu des retombées positives. Une augmentation du nombre de demandes de renseignements et d'assistance a été enregistrée. Par exemple, du 25 novembre au 30 décembre 2013, plus de 4 900 demandes de renseignements généraux et spécialisés ont été reçues et traitées par la Commission, par rapport à 864 demandes à la même période en 2012.

Le site Web a aussi connu un fort achalandage. En effet, il a été visité à près de 99 000 reprises pendant les mois d'octobre, de novembre et de décembre 2013, par rapport à plus de 57 000 visites pour la même période en 2012.

Toutes les actions posées par la Commission à l'égard des entreprises visées par l'échéance du 1er janvier 2014 ont porté fruit. En effet, en avril 2014, près de 70 % des employeurs qui avaient le 1er janvier 2014 comme échéance ont déclaré avoir réalisé l'exercice d'équité salariale dans leur entreprise.

Présence sur les médias sociaux

Depuis l'automne 2013, la Commission a progressivement fait son entrée sur les médias sociaux. Un compte Twitter a été ouvert le 1er octobre 2013. Parmi les abonnés se trouvent des organismes gouvernementaux, des syndicats, des consultants en ressources humaines, des associations patronales, des ordres professionnels, des groupes de femmes, ainsi que des citoyens et des citoyennes. La Commission a aussi créé sa chaîne YouTube le 6 novembre 2013, ce qui lui permet, entre autres, de rendre plus accessibles ses capsules vidéo.

Depuis le 28 mars 2014, la Commission possède une page Facebook, sur laquelle sont diffusés des messages sur les composantes de la Loi sur l'équité salariale et d'autres sujets touchant la condition des femmes et le marché du travail, ainsi que sur les événements auxquels participe la Commission.

L'utilisation des médias sociaux par la Commission lui permet non seulement de se rapprocher de ses clientèles, mais aussi d'en joindre de nouvelles. Ils contribuent aussi à accroître la visibilité et la notoriété de la Commission en tant que référence en équité salariale.

PARTIE 1

Commission de l'équité salariale et principaux éléments de contexte

1.1 COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Mission

La Commission de l'équité salariale a pour mission de veiller à l'application de la Loi sur l'équité salariale au Québec. L'objet de cette loi est de corriger, au sein d'une même entreprise, les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois à prédominance féminine. Cette loi s'applique à toutes les organisations des secteurs public et parapublic, de même qu'à toutes les entreprises qui comptent en moyenne 10 personnes salariées ou plus.

La discrimination systémique

On qualifie cette discrimination de systémique, car elle affecte les femmes en tant que groupe social, dont la valeur du travail est inférioriséе en raison de préjugés intégrés dans les valeurs collectives de la société, dans les mœurs en général et plus précisément dans les systèmes d'évaluation et de rémunération des emplois, sans qu'il n'y ait mauvaise foi, volonté ou conscience d'agir injustement à leur égard[1].

En vertu des pouvoirs qui lui sont conférés, la Commission exerce les principales fonctions suivantes :

- faire la promotion de l'équité salariale en diffusant de l'information auprès de ses clientèles (entreprises, associations patronales, associations accréditées, travailleuses, groupes de femmes et autres relayeurs, comme les ordres professionnels, et le grand public);
- prêter assistance aux entreprises dans l'implantation et le maintien de l'équité salariale, notamment en diffusant des outils (*Progiciel pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien*, capsules vidéo, formations en ligne, etc.);
- concilier et faire enquête, à la suite d'une plainte ou d'un différend;
- faire enquête de sa propre initiative;
- rendre des décisions conformément aux dispositions de la Loi sur l'équité salariale.

---

[1] Commission de l'équité salariale (2006). La Loi sur l'équité salariale, un acquis à maintenir : rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale, Québec, Commission de l'équité salariale, 119 p.

M[illegible]. Chicha (2006). Analyse comparative de la mise en œuvre du droit à l'égalité de rémunération : modèles [illegible]mpacts, Genève, Bureau international du travail [document de travail].

Composition

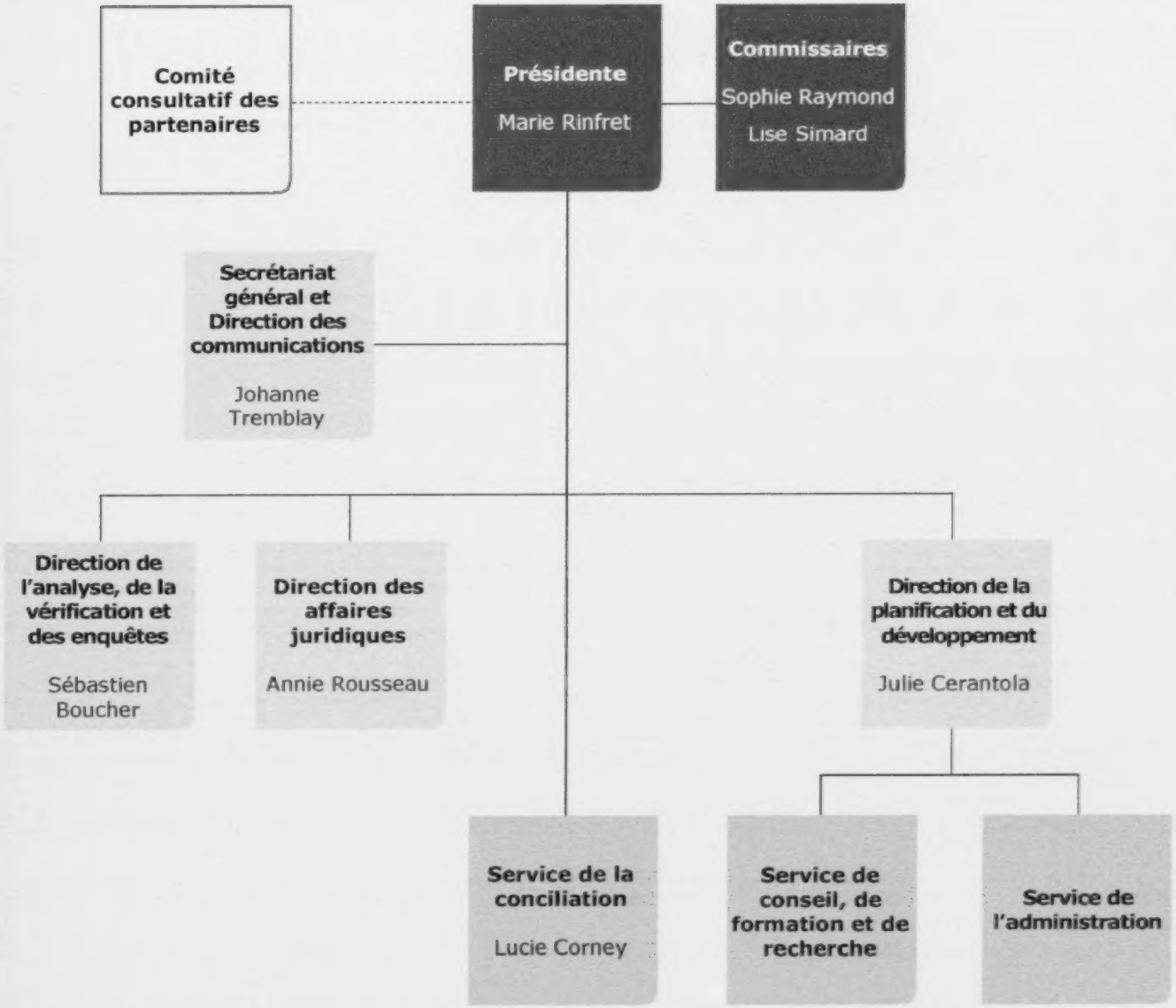
La Commission est composée de 3 membres, dont une présidente, nommées par le gouvernement pour des mandats de 5 ans après consultation auprès des organismes les plus représentatifs des employeurs, des personnes salariées et des femmes. La présidente de la Commission dirige et administre les affaires de celle-ci. Elle préside les séances, dont le quorum est de 2 membres. En cas de partage des décisions, le vote de la présidente est prépondérant.

Nommée commissaire en juin 2007, M[e] Marie Rinfret est présidente depuis le 10 janvier 2011. La présidente est le trait d'union entre les rôles décisionnel et administratif de la Commission. En outre, de concert avec les commissaires, elle définit les orientations relatives à la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale.

Les commissaires M[me] Sophie Raymond et M[me] Lise Simard sont en fonction respectivement depuis le 10 janvier 2011 et le 22 janvier 2013. Pendant l'exercice 2013-2014, la Commission a tenu 22 séances qui ont conduit, entre autres, à plus de 500 décisions.

Par ailleurs, le Comité consultatif des partenaires, composé de 10 personnes représentant les personnes salariées syndiquées et non syndiquées, et les employeurs, exerce un rôle-conseil auprès de la Commission. En octobre 2013, 5 nouveaux membres ont été nommés et les mandats de 5 membres ont été reconduits. Pour obtenir plus d'information sur sa composition, son mandat et ses modalités de fonctionnement, voir l'annexe 1.

Structure organisationnelle



Organisation

La Commission se compose de 6 unités distinctes. Voici les principaux mandats de ces unités.

Secrétariat général

- planifie et coordonne l'ensemble des travaux relatifs aux séances de la Commission et au suivi de ses décisions;
- apporte le soutien nécessaire aux activités des commissaires;
- coordonne les travaux nécessaires à la mise en œuvre du Plan stratégique et à ceux entourant différentes redditions de comptes.

Direction des communications

- coordonne les activités médiatiques;
- coordonne la diffusion de l'information concernant l'application de la Loi sur l'équité salariale auprès des clientèles et du public en général;
- développe et coordonne les activités de communication interne.

Direction des affaires juridiques

- développe et offre l'expertise juridique nécessaire au soutien des fonctions décisionnelles et administratives de la Commission;
- représente la Commission devant les tribunaux.

Direction de l'analyse, de la vérification et des enquêtes

- traite les plaintes et les différends (analyse et enquête), préalablement à la prise de décision des membres de la Commission;
- coordonne et met en œuvre le programme de vérification;
- veille à l'application des décisions de la Commission.

Direction de la planification et du développement

- Service de conseil, de formation et de recherche : offre le service de renseignements de première ligne et d'assistance spécialisée, conçoit des outils et offre des séances de formation.
- Service de l'administration : assiste et conseille la présidente, les gestionnaires et le personnel en matière de services administratifs, de gestion interne et de gestion des ressources humaines.

Service de la conciliation

- intervient en matière de différends et de plaintes afin de favoriser un règlement entre les parties.

1.2 PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Plusieurs éléments caractérisant le marché du travail québécois confirment toujours la nécessité de la Loi sur l'équité salariale. En voici les principaux :

- la constance de la prédominance sexuelle de plusieurs catégories professionnelles;
- la persistance de l'écart salarial entre les femmes et les hommes;
- la forte présence d'un très grand nombre de petites entreprises, dans lesquelles la fonction « gestion des ressources humaines » est peu développée.

Constance de la prédominance sexuelle de plusieurs catégories professionnelles

L'incitation simultanée à une plus grande mixité de certaines catégories d'emplois et à la réalisation de l'équité salariale constituent 2 moyens complémentaires vers l'atteinte de l'équité en emploi. Cependant, on ne constate pas de changements notables dans l'évolution du taux de représentation des femmes dans les 10 principales professions des femmes (voir le tableau à l'annexe 5). On constate même que pour certaines de ces professions, ce taux augmente.

Persistance de l'écart salarial entre les femmes et les hommes

Au Québec, au cours de la période allant de 1997 à 2013, la réduction de l'écart de la rémunération horaire moyenne entre les femmes et les hommes a été progressive et constante. L'écart s'est resserré de 3,6 points pendant cette période. Le tableau suivant illustre cette évolution au cours de cette période de 16 ans.

Écart salarial* entre les hommes et les femmes, certaines années, Québec

ÉCART SALARIAL HOMME/FEMME

	en dollars courants ($)	en pourcentage (%)
1997	2,61 $	15,8 %
2001	2,99 $	16,6 %
2006	2,71 $	13,3 %
2011	2,70 $	11,8 %
2012	2,54 $	10,8 %
2013	2,91 $	12,2 %

* Écart salarial global mesuré à partir de la rémunération horaire moyenne, pour l'ensemble des employés à temps plein et à temps partiel, âgés de 15 ans et plus.

Source : Statistique Canada. CANSIM, tableau 282-7000 : Enquête sur la population active.

Forte présence d'un très grand nombre de petites entreprises

En décembre 2013, le Québec comptait 57 400 entreprises de 10 personnes salariées ou plus[2]. Bien que ces entreprises ne représentent que 25 % de toutes les entreprises québécoises, elles regroupent cependant plus de 70 % du total de la main-d'œuvre[3]. La très grande majorité de ces entreprises, soit environ 47 000, compte entre 10 et 49 personnes salariées[4].

Des études confirment que les petites entreprises, ici et ailleurs dans les économies développées, consacrent peu de ressources à la fonction « gestion des ressources humaines ». Cette dernière s'avère souvent centralisée autour du propriétaire-dirigeant et ses pratiques demeurent peu formalisées[5].

Cela a, entre autres, comme conséquence que ces entreprises ont davantage besoin de soutien pour réaliser leur exercice d'équité salariale ou leur évaluation du maintien.

---

[2] Statistique Canada (décembre 2013). *Registre des entreprises (compilation spéciale)*. Ce nombre inclut les entreprises de compétence fédérale, qui ne sont donc pas visées par la Loi sur l'équité salariale.

[3] Estimation établie à partir de : Statistique Canada (décembre 2013). CANSIM, Tableau 282-0075 : *Enquête sur la population active*.

[4] Statistique Canada (décembre 2013). *Registre des entreprises (compilation spéciale)*. Ce nombre inclut les entreprises de compétence fédérale, qui ne sont donc pas visées par la Loi sur l'équité salariale.

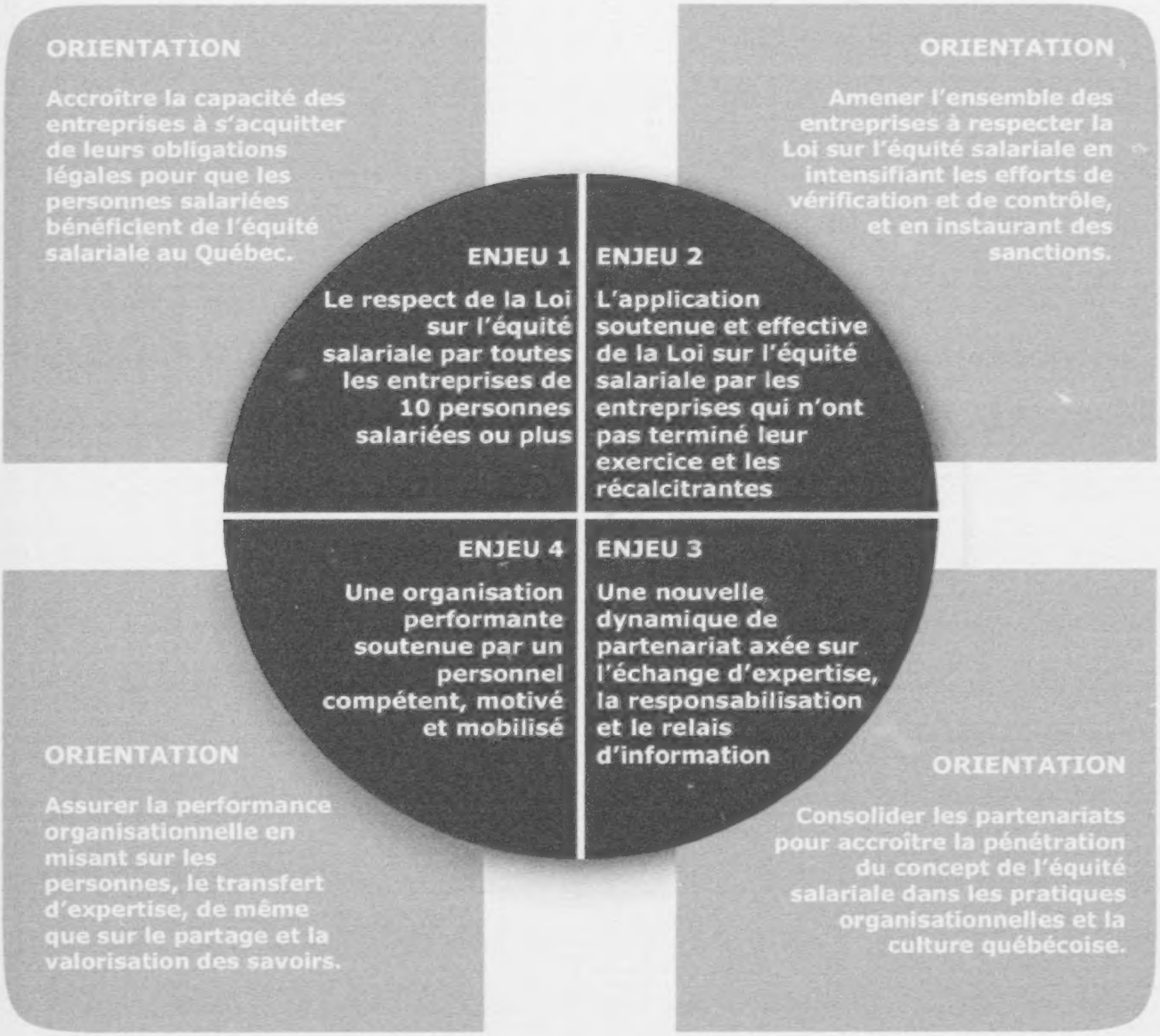
[5] Fabi, B. et R. Lacoursière (2006). « Attraction et fidélisation d'employés qualifiés : les PME sont-elles dans la course ? », dans *InfoPME*, vol. 6, n° 2.

BARRETT, R. (2012). *Attitudes of Gender Pay Equity in Smaller Firms : A Study of Firms Predominantly Based in Western Australia*, Economic security for women, p. 13.

PARTIE 2

Présentation des résultats

2.1 SYNTHÈSE DU PLAN STRATÉGIQUE 2009-2014



2.2 SOMMAIRE DES RÉSULTATS POUR L'ANNÉE 2013-2014

Objectifs		Résultats 2013-2014	Résultats 2012-2013	Page
1.1	Faire connaître la nouvelle offre de services mieux adaptée aux besoins des entreprises.	Réalisé	Réalisé	21
1.2	Mettre à profit les technologies modernes de communication dans le déploiement des nouveaux services.	Réalisé	Réalisé	22
1.3	Accroître les services de conseil aux employeurs, surtout ceux des entreprises de moins de 100 personnes salariées.	Réalisé	Réalisé	23
1.4	Étendre l'offre de conciliation.	Réalisé	Réalisé	24
1.5	Offrir des services coordonnés de soutien aux entreprises lors des tournées régionales.	Réalisé	Réalisé	24
2.1	Mettre en œuvre un nouveau programme de vérification de façon à pouvoir en intensifier l'effet positif dans les entreprises.	Réalisé	Réalisé	25
2.2	Mettre au point les modalités du programme de vérification du maintien de l'équité salariale dans les entreprises et assurer sa mise en œuvre.	Réalisé	Réalisé	26
2.3	Utiliser, lorsque requis, tous les moyens légaux dont dispose la Commission pour accélérer la réalisation des exercices d'équité salariale dans les entreprises récalcitrantes.	Réalisé	Réalisé	27
3.1	Bénéficier de l'avis du Comité consultatif des partenaires relativement à l'application de la Loi sur l'équité salariale.	Réalisé	Réalisé	28
3.2	Adopter une approche renouvelée de partenariat auprès des organisations syndicales, des organismes du mouvement des femmes, des associations patronales et de toute autre association, comme les ordres professionnels.	Réalisé	Réalisé	29
3.3	Renforcer le partenariat pour améliorer l'offre de service auprès des travailleuses, particulièrement des travailleuses non syndiquées.	Réalisé	Réalisé	30
3.4	Miser davantage sur des partenaires à titre de relayeurs d'information.	Réalisé	Réalisé	30
3.5	Organiser des groupes de travail réunissant des partenaires et des spécialistes.	Réalisé	Réalisé	31
4.1	S'assurer de la disponibilité d'une veille stratégique portant sur le monde du travail, la rémunération et l'équité salariale.	Réalisé	Réalisé	32
4.2	Assurer la transmission de l'expertise.	Réalisé	Réalisé	33
4.3	Favoriser la formation du personnel.	Réalisé	Réalisé	33
4.4	Favoriser le fonctionnement interéquipes et le partage des savoirs pour un travail motivant et efficace.	Réalisé	Réalisé	34

2.3 RÉSULTATS DÉTAILLÉS POUR L'ANNÉE 2013-2014

1

ENJEU

Le respect de la Loi sur l'équité salariale par toutes les entreprises de 10 personnes salariées ou plus

ORIENTATION

Accroître la capacité des entreprises à s'acquitter de leurs obligations légales pour que les personnes salariées bénéficient de l'équité salariale au Québec.

AXE D'INTERVENTION : Offre de services renouvelée et mieux connue

Objectif 1.1

Faire connaître la nouvelle offre de services mieux adaptée aux besoins des entreprises

▼

Visibilité de la Commission de l'équité salariale.

Indicateurs	2013-2014	2012-2013
Nombre de régions visitées	–	–
Nombre de conférences	2	–
Nombre de personnes participant aux conférences	100	–
Nombre d'entrevues médiatiques dans les médias écrits et électroniques	11	15
Nombre de communiqués diffusés	2	–
Nombre de placements publicitaires	4	2
Nombre de lettres envoyées aux employeurs	137 346	131 000
Nombre de stands d'information lors d'événements publics	10	9
Nombre de lettres envoyées pour la transmission de l'information aux travailleuses	–	–

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Cette année, l'offre de services visait, d'une part, à informer les employeurs d'une nouvelle échéance de la Loi et, d'autre part, à inciter les employeurs visés à remplir la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale. De plus, la Commission a participé à 3 salons afin de joindre les personnes salariées et les informer de leurs droits en vertu de la Loi.

Les actions de la Commission ont porté fruit. Au cours de la dernière année, on note une augmentation de 8 % des employeurs qui ont rempli la déclaration, et de plus en plus d'entre eux le font dans le délai requis par le Règlement.

La Commission constate toujours de la confusion entre les concepts d'égalité et d'équité salariale, tant en ce qui concerne les employeurs que les personnes salariées. La Commission doit poursuivre ses efforts de sensibilisation et de promotion de la Loi.

AXE D'INTERVENTION : Soutien direct aux entreprises

Objectif 1.2

Mettre à profit les technologies modernes de communication dans le déploiement des nouveaux services

▼

Accessibilité aux services en ligne et utilisation des services offerts.

Indicateurs	2013-2014	2012-2013
Nombre de demandes de renseignements reçues par courriel	261	188
Proportion d'inscriptions en ligne à la formation (en salle)	100 %	100 %
Nombre d'inscriptions à la formation en ligne destinée aux employeurs	1 911	661
Nombre d'inscriptions à la formation en ligne destinée aux personnes salariées	40	46
Nombre de visites du site Web	258 945	212 884
Nombre de téléchargements de publications	18 642	30 359
Nombre de téléchargements du *Progiciel pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien*	11 736	5 514
Nombre de téléchargements des outils *Méthode d'évaluation des emplois*, *Questionnaire d'analyse des emplois* et *Calcul rétroactif des ajustements salariaux*	8 210	5 036

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

En 2013-2014, une forte augmentation du nombre de visites du site Web et d'inscriptions aux formations destinées aux employeurs a été constatée. Cet accroissement découle des actions de la Commission en vue de sensibiliser les employeurs dont l'entreprise avait atteint une moyenne de 10 personnes salariées ou plus en 2008 ou 2009 à leur obligation de réaliser un exercice d'équité salariale avant le 1er janvier 2014.

Pour soutenir les employeurs dans leur démarche, la Commission a élaboré la version 3.0 du *Progiciel pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien*. Cette version, disponible sur son site Web depuis septembre 2013, a été téléchargée à plus de 7 000 reprises de septembre 2013 à mars 2014.

Au cours de la dernière année, toujours soucieuse de développer de nouveaux moyens de communication, la Commission a fait son entrée progressive sur différents réseaux sociaux, soit Twitter, YouTube et Facebook. Combinés à d'autres moyens de communication, les médias sociaux permettent à la Commission d'interagir avec ses clientèles, et en joindre de nouvelles, tout en diffusant efficacement ses messages à moindre coût.

Objectif 1.3

Accroître les services de conseil aux employeurs, surtout ceux des entreprises de moins de 100 personnes salariées

▼

Nombre et type d'interventions selon la taille des entreprises.

Indicateurs	2013-2014	2012-2013
Entreprises de toutes tailles		
Nombre de demandes de renseignements généraux	18 461	10 760
Nombre de demandes de renseignements spécialisés	805	623
Nombre de sessions de formation offertes en salle	54[6]	35
Nombre de formations offertes à Montréal et à Québec	42	28
Nombre de participantes et de participants aux sessions de formation	892	673
Taux de satisfaction à l'égard des services offerts (assistance spécialisée et formations)	98,2 %	99,0 %
Entreprises de moins de 100 personnes salariées		
Nombre d'appels reçus	14 508	7 634
Proportion des appels reçus de la part des employeurs d'entreprises de moins de 100 personnes salariées sur le total des appels	80,0 %	72,3 %
Nombre de participantes et de participants aux sessions de formation	336	308
Proportion de participation aux sessions de formation par des employeurs d'entreprises de moins de 100 personnes salariées sur le total des sessions de formation	37,7 %	45,8 %

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Au cours de la dernière année, pour maintenir un service de qualité adapté aux besoins des employeurs, la Commission a révisé plusieurs de ses outils (exemple : *Guide détaillé pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien*, le contenu de la formation générale). Elle a aussi travaillé à la refonte du *Progiciel pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien*.

Toujours dans le but d'aider les employeurs à mieux connaître et comprendre leurs obligations, des fiches synthèses ont été produites (exemples : *Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale* et *Nouvelle échéance : 1er janvier 2014)*.

Depuis cette année, les demandes de renseignements généraux comprennent les demandes de vérifications diligentes[7]. Ces demandes permettent à la partie demanderesse de vérifier si l'entreprise qu'elle s'apprête à acquérir respecte la Loi sur l'équité salariale.

[6] Ce chiffre inclut les 10 formations données par la Commission avec le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail et le Collectif des femmes immigrantes.

[7] La Commission note une hausse de 69 % des demandes de vérification diligente par rapport à l'année dernière, passant de 109 à 157 demandes. Cette hausse significative confirme que les employeurs sont de plus en plus conscients des obligations qui leur incombent en vertu de la Loi sur l'équité salariale (RLRQ., c. E-12.001) et des responsabilités qui y sont rattachées.

Objectif 1.4	Indicateurs	2013-2014		2012-2013	
		Plaintes	Différends	Plaintes	Différends
Étendre l'offre de conciliation.	Nombre d'offres de conciliation	330	5	174	7
	Taux d'acceptation	98,0 %	100 %	91,0 %	100 %

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Un désaccord peut survenir entre les personnes représentant l'employeur et celles représentant les personnes salariées au sein d'un comité d'équité salariale, ou lors de la réalisation conjointe d'un programme ou de l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Lorsqu'une telle situation se produit, l'une ou l'autre des parties peut demander à la Commission d'intervenir en déposant un différend. La Commission leur propose alors la conciliation en vue de les amener à s'entendre et de favoriser un règlement. Il en va de même lorsqu'une plainte est déposée par un syndicat alléguant le non-respect de la Loi sur l'équité salariale par l'employeur. La Commission peut également proposer la conciliation lorsque, par exemple, la plainte est soumise à titre individuel par une travailleuse syndiquée. Si l'offre de conciliation n'est pas acceptée par les deux parties ou si la conciliation ne permet pas d'en arriver à un règlement du désaccord ou du litige, un processus d'enquête est alors enclenché.

Le nombre d'offres de conciliation a augmenté au cours de l'année. Plusieurs plaintes de personnes salariées ont été jointes à des dossiers déjà en conciliation et concernant le même programme.

En 2013-2014, 90 % des conciliations se sont conclues par une entente entre les parties.

AXE D'INTERVENTION : Services coordonnés de soutien aux entreprises

Objectif 1.5	Indicateurs	2013-2014	2012-2013
Offrir des services coordonnés de soutien aux entreprises lors des tournées régionales	Nombre de tournées d'information et de formation	–	–
▼	Nombre d'activités coordonnées	–	–
Type et nombre d'activités coordonnées par région.			

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

La Commission a adapté ses services selon les demandes des clientèles. Ainsi, les séances de formation ont principalement été données dans les régions de Montréal et de Québec. De plus, il s'avère pertinent de rappeler que toutes les clientèles peuvent bénéficier de formations en ligne disponibles en tout temps sur le site Web de la Commission (voir objectif 1.2).

2

ENJEU

L'application soutenue et effective de la Loi sur l'équité salariale par les entreprises qui n'ont pas terminé leur exercice et les récalcitrantes

ORIENTATION

Amener l'ensemble des entreprises à respecter la Loi sur l'équité salariale en intensifiant les efforts de vérification et de contrôle et en instaurant des sanctions.

AXE D'INTERVENTION : Vérifications

Objectif 2.1

Mettre en œuvre un nouveau programme de vérification de façon à pouvoir en intensifier l'effet positif dans les entreprises.

Indicateurs	2013-2014	2012-2013
Nombre de vérifications débutées	3 311	1 637
Nombre de vérifications complétées	3 209	1 625

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Le programme de vérification a débuté en septembre 2012 sous la forme d'un projet pilote et a été déployé officiellement en janvier 2013. Pendant l'année 2013-2014, 3 311 dossiers de vérification ont été ouverts :

- 1 597 dossiers visaient la production de la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES). Près de 660 employeurs l'ont produite.
- 1 539 dossiers visaient des entreprises ayant déclaré erronément qu'elles relevaient de la compétence fédérale dans leur dernière DEMES. Ces vérifications consistaient en des envois massifs de lettres, à raison de 100 à 150 lettres par semaine aux employeurs visés. Près de 1 000 employeurs ont corrigé leur déclaration.
- 98 dossiers visaient des employeurs qui ont déclaré ne pas avoir réalisé l'exercice d'équité salariale et être en retard pour le faire. 80 de ces employeurs visés se sont conformés à la Loi sur l'équité salariale. Au 31 mars 2014, 18 dossiers étaient toujours en cours.
- 76 dossiers visaient des employeurs ayant déclaré avoir réalisé un exercice d'équité salariale ou une évaluation du maintien. De ces employeurs, 75 s'étaient conformés à la Loi, comme ils l'avaient déclaré. Une seule entreprise n'avait pas réalisé son exercice d'équité salariale et a fait l'objet d'une décision.

Le nom des entreprises faisant l'objet d'une décision dans le cadre du programme de vérification est rendu public sur le site Web de la Commission.

Le programme de vérification joue un rôle essentiel pour assurer l'application de la Loi sur l'équité salariale dans toutes les entreprises assujetties.

Objectif 2.2	Indicateurs	2013-2014	2012-2013
Mettre au point les modalités du programme de vérification de l'évaluation du maintien de l'équité salariale dans les entreprises et assurer sa mise en œuvre.	Nombre et taille d'entreprises où une vérification pour le maintien de l'équité salariale est effectuée à partir de 2012	2 entreprises de 100 personnes salariées ou plus	1 entreprise de 50 à 99 personnes salariées

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

2 vérifications visant l'évaluation du maintien de l'équité salariale ont été effectuées. Il s'agissait initialement de vérifications visant la réalisation de l'exercice d'équité salariale. Après avoir constaté que l'exercice était réalisé, le défaut de ces employeurs de réaliser leur évaluation du maintien a été constaté. Des décisions ont été rendues pour chacun de ces employeurs afin qu'ils se conforment à la Loi. Le nom de ces employeurs a été rendu public sur le site Web de la Commission. Le programme de vérification joue un rôle essentiel pour assurer l'application de la Loi sur l'équité salariale dans toutes les entreprises assujetties.

AXE D'INTERVENTION : Sanctions

Objectif 2.3	Indicateurs	2013-2014	2012-2013
Utiliser, lorsque requis, tous les moyens légaux dont dispose la Commission pour accélérer la réalisation des exercices d'équité salariale dans les entreprises récalcitrantes.	Recours et moyens utilisés	Réalisé	Réalisé

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Le 17 avril 2013, la Commission a adopté sa Politique sur le traitement des poursuites pénales, disponible sur son site Web, qui énonce les orientations de la Commission en matière de poursuites pénales et circonscrit le rôle de chaque direction dans ce processus.

En 2013-2014, aucune poursuite pénale n'a eu à être entreprise.

En effet, jusqu'ici, les autres mesures utilisées par la Commission se sont avérées très efficaces pour amener les employeurs à réaliser l'équité salariale et à verser, le cas échéant, les ajustements requis pour corriger les écarts salariaux. La Commission fait un suivi d'application des décisions auprès des employeurs qui se sont vus imposer des mesures.

Dans les quelques cas où l'employeur omet ou refuse d'appliquer une décision de la Commission, cette dernière procède d'abord à l'envoi d'une mise en demeure par huissier ce qui, dans la très grande majorité des cas, a conduit à l'application des mesures déterminées par la Commission.

Finalement, lorsqu'aucune des actions prises par la Commission ne donne des résultats, celle-ci intente un recours devant la Commission des relations du travail tel que le lui permet la Loi (art. 105 et 106). En 2013-2014, la Commission de l'équité salariale a déposé 9 recours visant des employeurs n'ayant pas appliqué sa décision à la Commission des relations du travail.

En somme, la Commission constate encore de la confusion de la part des employeurs à l'égard de leurs obligations en vertu de la Loi mais lorsqu'ils les comprennent, ils les respectent. Cependant la Commission n'hésitera pas à intervenir auprès des récalcitrants.

ENJEU

3 **Une nouvelle dynamique de partenariat axée sur l'échange d'expertise, la responsabilisation et le relais d'information**

ORIENTATION

Consolider les partenariats pour accroître la pénétration du concept de l'équité salariale dans les pratiques organisationnelles et la culture québécoise.

AXE D'INTERVENTION : Consultation des partenaires

Objectif 3.1

Bénéficier de l'avis du Comité consultatif des partenaires relativement à l'application de la Loi sur l'équité salariale

▼

Suivi annuel des travaux et des réalisations.

Indicateurs	2013-2014	2012-2013
Rencontres régulières	2	4
Rencontre spéciale	—	—

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Le Comité consultatif des partenaires a pour mandat de donner son avis sur toute question que lui soumet le ministre du Travail ou la Commission relativement à l'application de la Loi. Ce comité est composé de 10 membres, dont 2 représentent les personnes salariées non syndiquées, 3, les personnes salariées syndiquées et 5, les employeurs (voir l'annexe 1 pour plus de détails sur ce comité). En octobre 2013, 5 nouveaux membres ont été nommés et les mandats de 5 membres ont été reconduits.

Au cours de l'année 2013-2014, les travaux du Comité ont principalement porté sur les points suivants :

- suivi de l'application de la Loi et du nouveau programme de vérification en lien avec les résultats de la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale;
- suivi de la Politique sur le traitement des poursuites pénales;
- préparation du Rapport 2019 sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur ou de la modifier, comme prévu à son article 130.

Le départ et la disponibilité de certains membres durant l'année ont rendu difficile l'atteinte du quorum. Par conséquent, seulement 2 rencontres ont pu être tenues.

AXE D'INTERVENTION : Mobilisation et soutien des partenaires

Objectif 3.2	Indicateurs	2013-2014	2012-2013
Adopter une approche renouvelée de partenariat auprès des organisations syndicales, des organismes du mouvement des femmes, des associations patronales et de toute autre association, comme les ordres professionnels.	Nombre et diversité des partenaires	39 partenaires privés et communautaires	34 partenaires privés et communautaires
	Types de mécanismes de collaboration et de soutien mis en œuvre	Rencontres, conférences, sessions de formation, présentations conjointes d'activités de formation, etc.	Rencontres, conférences, sessions de formation, présentations conjointes d'activités de formation, etc.

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Le partenariat est une des clés favorisant l'application de la Loi. Les partenaires soutiennent et conseillent la Commission sur les meilleures façons pour joindre leurs membres. Ils sont des relayeurs d'information pour la Commission.

La Commission poursuit sa collaboration avec ses différents partenaires en organisant des rencontres, des séances de formation adaptées pour leurs membres ou des présentations conjointes d'activités de formation. Par exemple, cette année, la Commission a développé une formation spécialisée d'une journée pour les membres de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec, une formation-conférence à la demande du Barreau de Québec et a produit des feuillets explicatifs pour faciliter la compréhension de la Loi.

Les différents partenaires peuvent compter sur une personne-ressource à la Commission qui répond rapidement à leurs besoins particuliers et les alimente sur les nouveautés ou les actions entreprises par celle-ci.

	Indicateurs	2013-2014	2012-2013
Objectif 3.3 Renforcer le partenariat pour améliorer l'offre de service auprès des travailleuses, particulièrement des travailleuses non syndiquées.	Nombre d'ententes de partenariat	28	17
	Nombre de sessions de formation données par des partenaires et destinées aux travailleuses	23	7
	Nombre de rencontres du Comité pour les travailleuses non syndiquées	2	4
	Nombre de fréquentations du microsite destiné aux travailleuses non syndiquées et à celles qui sont membres d'un comité d'équité salariale à partir de 2011	1 596	2 022

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

L'information destinée aux personnes salariées a été considérablement enrichie dans le site Web de la Commission. Elle leur permet de mieux comprendre ce qu'est l'équité salariale, de distinguer les concepts d'équité et d'égalité salariale et les différentes obligations des employeurs à cet égard. De plus, un document portant spécifiquement sur l'affichage, intitulé *Comment lire l'affichage des résultats d'un exercice d'équité salariale*, a été rendu disponible après avoir été travaillé avec les partenaires qui supportent les clientèles de la Commission.

Les sessions de formation organisées en concertation avec le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail ont permis de joindre un peu plus de 300 travailleuses non syndiquées œuvrant dans le milieu de l'économie sociale et de l'action communautaire. Aussi, la Commission a présenté un atelier sur la Loi au Collectif des femmes immigrantes, joignant ainsi des travailleuses nouvellement arrivées au Québec. Ceci leur permet de s'approprier plus facilement les valeurs québécoises associées au droit à l'égalité entre les hommes et les femmes.

	Indicateurs	2013-2014	2012-2013
Objectif 3.4 Miser davantage sur des partenaires à titre de relayeurs d'information.	Nombre et diversité des partenaires	39	34

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

La Commission a intensifié ses interventions afin que davantage de partenaires deviennent des relayeurs d'information, tant auprès des employeurs que des personnes salariées occupant un emploi traditionnellement féminin.

Ces partenaires continuent à diffuser dans leurs publications, sur leur site Web ou autrement, les informations que la Commission leur fait suivre régulièrement, favorisant d'autant l'application de la Loi par leurs membres.

AXE D'INTERVENTION : Échange d'expertise sur les bonnes pratiques en équité salariale

Objectif 3.5

Organiser des groupes de travail réunissant des partenaires et des spécialistes.

Indicateurs	2013-2014	2012-2013
Suivi annuel des travaux et des réalisations	1	1

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Afin de soutenir les personnes salariées dans la lecture de l'affichage des résultats d'un exercice d'équité salariale, la Commission a développé en 2013-2014 un outil visant à en faciliter la compréhension. Cet outil a été soumis au Comité pour les travailleuses non syndiquées, qui a fait part de ses premiers commentaires à la Commission en novembre 2013. Un sous-comité de travail a par la suite été formé pour faire des recommandations à la Commission afin de bonifier cet outil en vue d'une meilleure compréhension par les travailleuses, particulièrement les non-syndiquées, visées par un exercice d'équité salariale. Le sous-comité poursuit ses travaux amorcés à l'hiver 2014.

ENJEU

4 **Une organisation performante soutenue par un personnel compétent, motivé et mobilisé**

ORIENTATION

Assurer la performance organisationnelle en misant sur les personnes, le transfert d'expertise, de même que sur le partage et la valorisation des savoirs.

AXE D'INTERVENTION : Développement des savoirs et de l'expertise

Objectif 4.1

S'assurer de la disponibilité d'une veille stratégique portant sur le monde du travail, la rémunération et l'équité salariale

Indicateurs	2013-2014	2012-2013
Nombre de cibles de veille	3	3
Nombre de publications par année	6	3
Nombre d'abonnements	592	558

▼

Produits et résultats de la Veille.

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Depuis mars 2013, une édition de la Veille est produite tous les deux mois et recense l'information québécoise, canadienne et internationale touchant principalement l'équité salariale et l'égalité hommes/femmes sur le marché du travail. Elle s'adresse aux personnes qui s'intéressent de près ou de loin à la gestion des ressources humaines et à l'équité salariale. Elle est accessible à quiconque veut en apprendre davantage sur cette question. Toutes les éditions sont disponibles sur le site Web de la Commission.

Dans l'objectif de répondre plus adéquatement aux besoins internes et externes, des actions ont été amorcées en 2013 afin de mieux vulgariser l'information présentée et d'optimiser le processus de production.

Une réflexion a été amorcée au début de l'année 2014 afin de repenser la production de la Veille. En effet, il a été constaté notamment que sa publication tous les deux mois ne permettait pas à la Commission de partager rapidement les nouvelles informations aux abonnés ni de maximiser l'utilisation des médias sociaux. Pour ces raisons, une analyse a été produite et des propositions seront déposées au cours de l'été 2014, le tout dans un souci d'être plus performant, tout en répondant aux besoins des clientèles.

Objectif 4.2	Indicateurs	2013-2014	2012-2013
Assurer la transmission de l'expertise	–	–	–

▼

Mécanismes mis en place.

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

La Commission est toujours soucieuse d'assurer le développement, le maintien et le transfert d'expertise pour l'ensemble de son personnel. Ainsi, les nouvelles ressources participent à diverses activités de formation développées à l'interne. Ces ressources bénéficient de plus d'un accompagnement de la part de collègues qui agissent à titre de personnes-ressources.

En 2013-2014, la Commission a, entre autres, développé et offert une formation portant sur la sécurité de l'information. Une formation sur l'évaluation du maintien de l'équité salariale a aussi été donnée au nouveau personnel de Québec et de Montréal. Au cours de l'année, la Commission a également consacré d'importants efforts pour la mise à jour et le développement de son outil interne d'information sur la Loi et son application, outil utilisé par l'ensemble du personnel. Aussi, la Commission a travaillé sur une formation portant sur la notion d'entreprise dans le cadre de l'application de la Loi, dont la première fût donnée en avril 2014.

Le développement et la transmission d'expertise sont également faits de façon continue lors des diverses réunions d'équipes tenues régulièrement dans les différentes unités. Ces rencontres sont également des occasions d'échanger sur les situations ou problématiques vécues en vue de définir des solutions communes et cohérentes, toujours en ayant comme objectif le meilleur service à nos clientèles.

Objectif 4.3	Indicateurs	2013-2014	2012-2013
Favoriser la formation du personnel.	Ratio formation/masse salariale	1,2 %	1,0 %

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

La cible de 1 % de la masse salariale à consacrer à la formation du personnel a été atteinte ou dépassée pour chacune des 2 dernières années.

AXE D'INTERVENTION : Optimisation des processus et des façons de faire

Objectif 4.4	Indicateurs	2013-2014	2012-2013
Favoriser le fonctionnement interéquipes et le partage des savoirs pour un travail motivant et efficace.	–	–	–

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Au cours de l'année 2013-2014, soucieuse d'établir un mécanisme d'amélioration continue de politiques de travail et des habiletés professionnelles en plus de favoriser l'engagement, la responsabilisation et la mobilisation des personnes, la Commission a mis en place un processus permettant le partage d'informations liées à l'application de la Loi. À la suite des commentaires formulés par le personnel, la Commission a revu ce processus. Cette réflexion a mené à la création d'un comité d'échange et de mise à niveau. Celui-ci a comme principal objectif la cohésion organisationnelle, dans un contexte de partage des savoirs. Afin de s'assurer que ce comité répond aux besoins du personnel, une évaluation sera faite d'ici la fin de l'année.

Un comité du pilotage des utilisateurs du système de Gestion intégrée des dossiers a aussi vu le jour cette année afin de répondre davantage aux besoins de chaque unité administrative. Ce comité permet de rendre cet outil de travail plus efficient et le travail du personnel mieux intégré. Ceci favorise des actions concertées et cohérentes afin d'offrir un meilleur service aux clientèles de la Commission.

En outre, un nouveau système de gestion documentaire a été implanté à la Commission. La mise en place de ce plan de classification a été l'occasion de sensibiliser le personnel à l'importance du classement des documents d'une façon organisée, ce qui permet un accès rapide et rend le travail plus efficace, dans un souci de conserver et de préserver la mémoire institutionnelle de la Commission.

2.4 SYNTHÈSE DES RÉSULTATS RELATIFS À LA DÉCLARATION DE SERVICES AUX CITOYENNES ET AUX CITOYENS

La *Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens* énonce les engagements de la Commission envers ses clientèles, conformément à la mission qui lui a été confiée par le gouvernement. La synthèse et l'appréciation des résultats atteints cette année sont notées dans le tableau suivant. La description complète des résultats de l'année 2013-2014 figure à l'annexe 3.

Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens : synthèse des résultats

Engagements	Principales cibles	Appréciation globale 2013-2014
Service d'accueil La Commission de l'équité salariale s'engage à vous offrir un accueil courtois, une réponse diligente et un service de qualité lors de tout échange relativement à vos droits, vos obligations et vos besoins.	**Le personnel de la Commission s'engage à :** • se présenter clairement lorsqu'il entre en contact avec vous; • donner l'information requise dans un langage clair; • mettre à votre disposition un site Web convivial et en constante évolution afin de mieux répondre à vos besoins; • préserver la confidentialité des renseignements et traiter vos demandes et votre dossier avec impartialité.	Positive
Service de conseil et de formation La Commission de l'équité salariale assiste les employeurs qui ont à réaliser et à maintenir l'équité salariale dans leur entreprise. Elle soutient et conseille aussi les associations accréditées, les personnes salariées et toute autre personne ou organisation qui fait appel à ses services.	**La Commission s'engage à :** • répondre à votre appel en moins de 5 minutes, et ce, pour 95 % des appels; • prendre en charge votre demande et communiquer avec vous dans un délai moyen d'un jour ouvrable dans les cas où votre demande requiert un service spécialisé et dans un délai moyen de 5 jours ouvrables pour les demandes reçues par courrier postal; • vous expliquer la procédure applicable, si la situation décrite relève du mandat de la Commission de l'équité salariale; • offrir des sessions de formation adaptées aux besoins des employeurs et des autres groupes concernés.	Positive

Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens : synthèse des résultats

Engagements	Principales cibles	Appréciation globale 2013-2014
Service d'enquête et de vérification Dans les fonctions qui lui sont conférées par la Loi sur l'équité salariale, la Commission de l'équité salariale a le mandat de faire enquête à la suite d'une plainte ou d'un différend ou de sa propre initiative, notamment par son programme de vérification.	**Si vous êtes la partie qui porte plainte ou qui soumet un différend, la Commission s'engage à :** • vous transmettre, dans un délai de 2 jours ouvrables, un accusé de réception accompagné d'information sur la procédure suivie par la Commission de l'équité salariale; • prendre contact avec vous dans les 15 jours de la réception de la plainte ou du différend; • traiter, de façon générale, les plaintes et les différends dans un délai moyen de 12 mois, sauf pour les situations exceptionnelles liées à la complexité de certains dossiers.	Positive
	Si vous êtes l'employeur • **et qu'une plainte ou un différend vous concerne, cela signifie que la Commission de l'équité salariale s'engage à :** • vous informer de la date de cette plainte, de sa teneur et de la disposition en vertu de laquelle elle a été portée; • prendre contact avec vous et à vous informer du cheminement de la plainte ou du différend;	Positive
	• **et que la Commission de l'équité salariale procède à une vérification, cela signifie que la Commission de l'équité salariale s'engage à :** • communiquer avec vous si votre entreprise est sélectionnée à cette fin; • vous renseigner et vous soutenir si des correctifs doivent être apportés à la situation de l'équité salariale dans votre entreprise pour la rendre conforme à la Loi.	Positive
Service de conciliation Dans certaines situations, la Commission de l'équité salariale offre la conciliation pour favoriser un règlement entre les parties.	**La Commission s'engage à :** • prendre contact dans les 15 jours avec les parties lorsqu'elles acceptent, sur une base volontaire, l'offre de conciliation; • informer les parties du déroulement du processus de conciliation; • accompagner les parties dans le but d'en arriver à un accord conforme à la Loi.	Positive
Améliorer nos services Si vous n'avez pas obtenu satisfaction des services offerts par le personnel de la Commission de l'équité salariale, vous avez la possibilité de déposer une plainte au bureau de la présidente de la Commission de l'équité salariale.	**La présidente de la Commission de l'équité salariale s'engage à :** • répondre à votre plainte dans un délai maximal de 30 jours; ou • vous informer des raisons du délai supplémentaire.	Absence d'activité

2.5 UTILISATION DES RESSOURCES

Cette partie rend compte des résultats de la Commission de l'équité salariale en lien avec la gestion de ses ressources humaines, financières et matérielles.

2.5.1 Ressources humaines

Les ressources humaines constituent la richesse la plus importante de la Commission. Pierre angulaire de la réalisation de sa mission, l'équipe de la Commission participe, par son engagement, son dynamisme et son professionnalisme, à offrir aux clientèles des services personnalisés.

Effectif

Au 31 mars 2014, la cible d'effectif de la Commission était fixée à 94 ETC (équivalent à temps complet). L'effectif total autorisé à cette date était également de 94 postes, répartis de la manière indiquée dans le tableau qui suit. Ce nombre inclut tout le personnel, y compris les membres de la Commission. À cette date, 8 postes étaient vacants.

Effectif en poste au 31 mars 2014

Classes d'emploi	Effectif 2013-2014
Avocates et avocats réguliers	4
Avocates et avocats occasionnels	2
Professionnelles ou professionnels réguliers	40
Professionnelles ou professionnels occasionnels	15
Fonctionnaires réguliers	13
Fonctionnaires occasionnels	5
Cadres	4
Personnes nommées par le gouvernement (présidente et deux commissaires)	3
Postes vacants	8
Cible d'effectif	94

Répartition des ressources humaines selon les orientations du Plan stratégique 2009-2014

Orientations	Effectif 2013-2014	Effectif 2012-2013
1. Accroître la capacité des entreprises à s'acquitter de leurs obligations légales pour que les personnes salariées bénéficient de l'équité salariale au Québec.	15,0 %	15,0 %
2. Amener l'ensemble des entreprises à respecter la Loi sur l'équité salariale en intensifiant les efforts de vérification et de contrôle, et en instaurant des sanctions.	45,0 %	45,0 %
3. Consolider les partenariats pour accroître la pénétration du concept de l'équité salariale dans les pratiques organisationnelles et la culture québécoise.	30,0 %	30,0 %
4. Assurer la performance organisationnelle en misant sur les personnes, le transfert d'expertise, de même que sur le partage et la valorisation des savoirs.	10,0 %	10,0 %

La Commission privilégiant le travail interéquipes et multidisciplinaire, ces 4 orientations ne se répartissent pas de manière stricte entre les équipes de travail de la Commission. Par exemple, les personnes qui travaillent à accroître la capacité des entreprises à s'acquitter de leurs obligations légales (orientation 1) sont aussi appelées à consolider les partenariats pour accroître la pénétration du concept dans les pratiques organisationnelles (orientation 3).

Planification et développement de la main-d'œuvre

La Commission poursuit ses efforts afin de disposer d'un personnel qualifié et capable, grâce à sa créativité et son engagement, d'améliorer de manière constante l'offre de services aux clientèles. Pour ce faire, elle mise d'abord sur le développement des compétences de son personnel au moyen de la formation interne continue, du transfert d'expertise et de formations dispensées par des organismes externes, gouvernementaux ou privés.

Santé des personnes et qualité de vie au travail

Afin de contribuer à la qualité de vie et à la fidélisation de son personnel, la Commission offre des mesures visant à faciliter la conciliation du travail avec la vie personnelle, la santé et la sécurité au travail, la santé physique et psychologique (grâce au Programme d'aide au personnel) et le remboursement de frais liés à l'amélioration ou au maintien de la forme physique.

Formation du personnel

En vertu de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, la Commission consacre annuellement au moins 1 % de sa masse salariale à des activités de formation pour son personnel.

Répartition des dépenses* totales destinées à la formation et au développement du personnel par champ d'activité		
Champ d'activité	**Année civile 2013**	**Année civile 2012**
Développement des compétences	8 604 $	6 202 $
Acquisition d'habiletés de gestion	9 730 $	12 245 $
Acquisition de nouvelles connaissances technologiques	1 032 $	3 690 $
Amélioration des capacités de communication orale et écrite	695 $	—

* Ces montants représentent la totalité des dépenses en formation pour chacun des champs d'activité. Toutefois, ils n'incluent pas les coûts des salaires des personnes participant aux formations, qui sont ajoutés lors de la production du rapport sur la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, ce qui permet d'atteindre la cible de 1 % de la masse salariale en frais de formation. En 2012, la Commission a consacré l'équivalent de 1,0 % de sa masse salariale. En 2013, c'est 1,2 % de sa masse salariale qu'elle a investi dans la formation de son personnel.

Départs à la retraite

Au cours de l'année 2013-2014, il y a eu 2 départs à la retraite à la Commission. En vertu du Plan de gestion des ressources humaines du gouvernement du Québec, comme les autres ministères et organismes gouvernementaux, la Commission est autorisée à ne remplacer que 40 % de ces départs.

Nombre d'employés par catégorie d'emplois ayant pris leur retraite			
Année financière	**Cadres**	**Professionnels**	**Fonctionnaires**
2012-2013	0	0	0
2013-2014	0	0	2

Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel permanent

En 2013-2014, la Commission a connu moins de départs en mutation et retraite que l'année précédente, ce qui améliore ainsi son taux de départ volontaire par rapport à 2012-2013.

Année financière	Taux de départ volontaire
2012-2013	16,5 %
2013-2014	11,0 %

2.5.2 Ressources financières et matérielles

En 2013-2014, le budget de la Commission s'élevait à 8 532,2 k$, comparativement à 8 557,2 k$ en 2012-2013.

2013-2014		2012-2013	
Budget de dépenses	Dépenses réelles	Budget de dépenses	Dépenses réelles
8 532,2 k$	8 365,5 k$	8 557,2 k$	8 299,1 k$

Pour 2013-2014, on constate un surplus de 166,7 k$ entre le budget total alloué et les dépenses réelles encourues. Ce surplus représente 2 % du budget total alloué.

2.5.3 Ressources informationnelles (RI)

L'offre de services, d'outils et d'information en ligne est aujourd'hui incontournable. Les résultats présentés pour les objectifs 1.1 et 1.2 du premier enjeu du Plan stratégique 2009-2014 le démontrent clairement. Pour atteindre ces résultats, la Commission fait des choix judicieux en privilégiant l'usage des ressources informationnelles (RI).

En conformité avec la Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement, les tableaux suivants font état des activités de la Commission en matière de ressources informationnelles au cours du dernier exercice financier.

Dépenses et investissements prévus et réels en RI pour 2013-2014

Total	Dépenses et investissements prévus	Dépenses et investissements réels
Activités d'encadrement	10,1 k$	9,9 k$
Activités de continuité	1 079,9 k$	821,6 k$
Projets	161,3 k$	165,9 k$
Dépenses et investissements en RI	1 251,3 k$	997,4 k$

Liste et état d'avancement des principaux projets en RI, au 31 mars 2014

Liste des projets	Avancement
Développement et réalisation de la refonte du *Progiciel pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien* (version 3.0)	Terminé
Mise à niveau des postes de travail	70,0 %

Le 4 juin 2013, le Secrétariat du Conseil du trésor a autorisé la réalisation des projets de mise à niveau des logiciels des postes de travail des ministères et organismes publics. Cette mise à niveau était nécessaire en raison de la fin du support du système d'exploitation Windows XP de Microsoft.

Liste et ressources affectées aux principaux projets en RI*, au 31 mars 2014

Projet	Ressources humaines prévues (ETC)	Ressources humaines utilisées (ETC)	Ressources financières prévues ($)	Ressources financières utilisées ($)
Développement et réalisation de la refonte 3.0 du *Progiciel pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien*	N/D	N/D	161,3 k$	163,6 k$
Mise à niveau des postes de travail	N/D	N/D	4,4 k$	4,4 k$

* Les données en RI proviennent du système de collecte de données du Conseil du trésor et les ressources humaines n'y figurent pas en termes d'ETC; leur équivalent monétaire est cependant inclus dans les ressources financières prévues et utilisées.

Nombre de projets concernant les RI pour la période 2013-2014

	Nombre de projets
Nombre de projets en cours au début de l'exercice	1
Nombre de projets entrepris au cours de l'exercice	1
Nombre de projets en cours à la fin de l'exercice	1
Nombre de projets terminés au cours de l'exercice	1

Le projet qui s'est terminé en cours d'année est celui de la refonte du *Progiciel pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien*. Le projet entrepris et toujours en cours à la fin de l'exercice est celui concernant la mise à niveau des postes de travail.

Suivi de la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité du Web

En mai 2011, le Secrétariat du Conseil du trésor a adopté des standards sur l'accessibilité du Web. Ces standards visent à permettre à toute personne handicapée ou non d'avoir pleinement accès aux sites Web, aux documents téléchargeables ainsi qu'aux contenus multimédias.

La Commission adhère sans réserve à ces objectifs.

Résumé des réalisations

- Une évaluation sommaire est faite par la direction des communications avant la mise en ligne de tout document ou de tout contenu multimédia.
- Toutes les décisions de la Commission déposées sur le site correspondent aux standards.
- Des travaux sont en cours afin d'offrir une version HTML des documents PDF ne correspondant pas au standard.
- Les capsules vidéo ainsi que leurs textes sont disponibles. Une version a été déposée sur YouTube où l'accessibilité est respectée.

Conformité

- Site Web : la très grande majorité du nouveau contenu déposé sur le site est conforme aux standards. Toutefois, certains documents ayant une grille graphique trop complexe n'y sont pas conformes. C'est pourquoi des travaux sont en cours pour offrir une alternative pour consulter ces documents.
- Contenus multimédias : le texte intégral des capsules est disponible.

Obstacles et situations particulières

La Commission a fait évaluer les coûts nécessaires afin de rendre son site conforme aux nouveaux standards tout en tenant compte des plates-formes utilisées à sa gestion. Devant l'ampleur des coûts estimés, il a été décidé de faire le travail à l'interne afin de respecter les standards.

Sensibilisation et formation

- L'équipe de gestion de la Commission a été sensibilisée à l'entrée en vigueur des standards et au respect de ceux-ci.
- Les diverses unités productrices de contenu de même que l'équipe des technologies de l'information ont été sensibilisées aux nouveaux standards.

Ressources mises à contribution

- La responsable du site Web a assisté à diverses présentations, formations, etc. portant sur les nouveaux standards et le défi de leur mise en place. Elle assure de plus le suivi auprès de l'équipe des technologies de l'information de la Commission afin de permettre à la Commission de se conformer aux standards.

- L'équipe des communications, responsable du site Web, a suivi une formation pour pouvoir produire à l'interne des documents accessibles.

Sécurité de l'information

La Commission a adopté, le 22 juin 2012, une politique et différentes directives en matière de sécurité de l'information, soit :

- Politique sur les ressources informationnelles et la sécurité de l'information;
- Directive sur les normes de sécurité informatique et électronique;
- Directive sur la sécurité des locaux;
- Directive sur les obligations des utilisateurs et utilisatrices de ressources informationnelles.

Par ailleurs, une formation visant à sensibiliser le personnel de la Commission à l'importance d'assurer et de préserver la sécurité de l'information dans le cadre de leur fonction a été donnée, et ce, conformément à la Politique-cadre sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics.

Par cette formation, le personnel de la Commission a pris connaissance de la Politique, des directives et de leur teneur. La Directive sur les obligations des utilisateurs et utilisatrices de ressources informationnelles a été expliquée de façon plus approfondie à l'aide d'exemples pratiques. Par la suite, chaque membre du personnel a signé cette directive s'engageant ainsi à s'y conformer.

Également, la Commission transmet régulièrement dans son bulletin interne, des capsules d'information portant sur la sécurité de l'information afin que le personnel demeure sensibilisé et prudent dans l'utilisation et la gestion des ressources informationnelles.

2.5.4 Nouvelles règles pour les bonis au rendement

Dans le respect des règles gouvernementales, aucun boni au rendement n'a été versé aux titulaires d'un emploi supérieur, aux cadres et au cadre juridique au cours de l'exercice 2013-2014.

PARTIE 3

Autres exigences législatives et gouvernementales

La présente partie fait état des interventions et des activités de la Commission de l'équité salariale liées à des exigences législatives et gouvernementales. Le tableau qui suit présente les faits saillants de la Commission quant à ces exigences, alors que les pages qui suivent en font une description plus détaillée.

Exigences	Critères	Faits saillants
Exigences relatives aux **clientèles** de la Commission de l'équité salariale	Allégement réglementaire et administratif	La Commission travaille avec Revenu Québec et le Registraire des entreprises sur les modifications qui seront nécessaires pour la mise en œuvre des mesures d'allégement réglementaire 44 et 45 concernant la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES).
	Protection des renseignements personnels et accès à l'information	Une seule demande de révision devant la Commission d'accès à l'information a été faite.
	Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics	À ce jour, ni manquement ni irrégularité au Code n'ont été relevés.
Exigences relatives au **personnel** de la Commission de l'équité salariale	Accès à l'égalité en emploi	Les membres des groupes cibles de la Commission représentent 9,5 % du total des effectifs en place au 31 mars 2014.
Exigences relatives à la fois aux **clientèles** et au **personnel** de la Commission de l'équité salariale	Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration	La Commission est en processus de révision de sa politique linguistique et une nouvelle politique institutionnelle sera prochainement en vigueur.
	Égalité entre les femmes et les hommes	La Commission est responsable de 4 actions (39 à 42) du Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2015. Ces actions sont au cœur de la mission de la Commission. Les résultats atteints au terme de la troisième année de ce plan d'action sont conformes aux objectifs.
	Développement durable et changements climatiques	La Commission a reconduit jusqu'au 31 mars 2015 son Plan d'action de développement durable avec l'ajout d'un objectif organisationnel en lien avec l'*Agenda 21 de la culture du Québec*.
Exigences qui ne **s'appliquent pas** à la Commission de l'équité salariale	Politique de financement des services publics	Ne s'applique pas.
	Gouvernance des sociétés d'État	Ne s'applique pas.
	Plan d'action gouvernemental La diversité : une valeur ajoutée	Ne s'applique pas.
	Loi pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires	Ne s'applique pas.

3.1 EXIGENCES RELATIVES AUX SERVICES OFFERTS PAR LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE À SES CLIENTÈLES

Allégement réglementaire et administratif

En conformité avec le Plan d'action en matière d'allégement réglementaire et administratif adopté par le gouvernement du Québec en août 2004, la Commission cherche continuellement à simplifier ses procédures afin d'alléger la tâche des employeurs, tout en veillant au respect de la Loi.

Services simplifiés depuis plusieurs années

Dans cet esprit, depuis plusieurs années déjà, la Commission offre des services de renseignements généraux et spécialisés téléphoniques, des formations gratuites sur mesure, dont 2 sont accessibles en ligne, et un service de conciliation.

Cette année, toujours dans le but de simplifier la tâche des employeurs, la Commission a procédé à la refonte du *Progiciel pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien* et mis à jour la feuille de calcul rétroactif des ajustements salariaux déterminés aux termes d'un exercice d'équité salariale. Des modèles d'avis, d'affichage des résultats de l'exercice d'équité salariale et d'une évaluation du maintien et du nouvel affichage ont aussi été mis en ligne. Il s'agit de formulaires qui permettent à l'employeur d'ajouter les informations relatives aux travaux d'équité salariale effectués dans son entreprise, de les imprimer, puis de procéder à leur affichage comme l'exige la Loi. Par ailleurs, la Commission veille à mettre rapidement en ligne toutes les informations, outils, décisions et orientations utiles à l'application de la Loi.

Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale : une déclaration simple

Depuis le 31 mars 2011, les employeurs assujettis au Règlement concernant la déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale doivent remplir annuellement la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale. Développée en partenariat avec Revenu Québec et le Registraire des entreprises du Québec, cette déclaration est courte et doit être remplie en ligne à l'adresse www.demes.gouv.qc.ca.

Comme prévu par la Politique gouvernementale sur l'allégement réglementaire et administratif, la Commission a poursuivi ses travaux avec Revenu Québec et le Registraire des entreprises afin de répondre adéquatement aux objectifs visés par les recommandations 44 et 45 du Groupe de travail sur la simplification réglementaire et administrative :

- Orientation 44 : joindre le formulaire relatif à l'équité salariale au formulaire d'un autre ministère ou organisme;
- Orientation 45 : s'assurer que seules les entreprises de 10 employés et plus seront obligées de produire la déclaration en matière d'équité salariale.

Ces recommandations visent à alléger le fardeau administratif des employeurs. Au surplus, la Commission a produit une fiche synthèse permettant aux employeurs de visualiser en un clin d'œil le contenu de la déclaration, ce qui facilite cette démarche.

D'autre part, la Commission et ses partenaires continuent de soutenir les employeurs qui doivent remplir la Déclaration.

La secrétaire générale et directrice des communications de la Commission, M[me] Johanne Tremblay, est responsable de l'allégement réglementaire et administratif. Elle peut être jointe au 418 643-2377 ou par courriel à johanne.tremblay@ces.gouv.qc.ca.

Protection des renseignements personnels

En vertu du Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, c. A-2.1, r. 2), plusieurs actions ont été entreprises par la Commission afin de protéger les renseignements personnels et assurer la sécurité de l'information. Parmi ces actions, il y a lieu de souligner :

- l'adoption de la Directive en cas de perte ou de vol de renseignements personnels le 7 février 2013 par le Comité sur l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels de la Commission;
- la participation de la Commission aux activités de l'Association sur l'accès et la protection de l'information;
- la tenue de 2 activités de formation pour le nouveau personnel sur l'accès aux documents dans les organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.

De plus, la Commission consacre une section de son site Web à l'accès à l'information. Elle est disponible à partir de toutes les pages de celui-ci. On y trouve un bon nombre de renseignements ainsi que plusieurs hyperliens menant à des documents pertinents, notamment le plan de classification des documents et la liste des engagements financiers de plus de 25 000 $. Cette dernière liste est mise à jour lorsqu'un nouvel engagement de cette nature est pris.

Demandes d'accès aux documents

En vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, c. A-2.1), la Commission a traité, du 1[er] avril 2013 au 31 mars 2014, 42 demandes d'accès à l'information, comparativement à 190 en 2012-2013[8].

La nature des demandes d'accès a trait généralement aux documents détenus dans le cadre du traitement des plaintes ou des différends.

Une seule décision de la Commission a fait l'objet d'une demande de révision. Dans sa décision, la Commission accorde partiellement l'accès en transmettant un affichage des résultats d'un exercice d'équité salariale tout en refusant de donner suite à la demande d'information, puisqu'elle n'est pas visée par la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels. La date d'audition devant la Commission d'accès à l'information est à venir.

[8] Autrefois considérées comme des demandes d'accès, 157 demandes de vérification diligente ont été traitées comme des demandes de renseignements généraux et ajoutées aux statistiques de ces dernières.

DÉLAI DE TRAITEMENT	Année 2013-2014	Année 2012-2013
	Nombre	Nombre
Nombre de demandes traitées à l'intérieur du délai de 20 jours prévu par la Loi	34	180
Nombre de demandes traitées entre le 21e jour et le 30e jour de la réception de la demande	3*	3
Nombre de demandes traitées dans un délai excédant 30 jours	1**	2
Nombre de demandes encore en traitement au 31 mars 2013	3	5
Nombre de demandes ayant fait l'objet d'un retrait	1	-
TOTAL	42	190

* Dans un premier dossier, la Commission a transmis dans les délais légaux la réponse à une demande d'accès en avisant la partie demanderesse qu'un délai supplémentaire de 10 jours était nécessaire pour le traitement de sa demande, comme cela est permis en vertu de l'article 47 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (L.R.Q., c. A-2.1). Dans un deuxième dossier, puisque l'échéance du délai de 20 jours tombait sur un jour non juridique, la réponse a été donnée le premier jour juridique qui suit, soit le 21e jour de la réception de la demande. Le troisième dossier a été signé une journée en retard.

** Le délai s'explique par le fait que la Commission a déposé à la Commission d'accès à l'information une « Demande d'autorisation de ne pas tenir compte d'une demande d'accès » en vertu de l'article 137.1 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ , c. A-2.1)

RÉSULTAT DE LA DEMANDE	2013-2014	2012-2013
	Nombre	Nombre
Accordé	17	116
Accordé partiellement	14*	36
Document non détenu	1	6
Fermeture administrative	0	2
Refusé	6*	24
Retrait	1	1
En traitement au 31 mars 2013	3	5
TOTAL	42	190

*6 demandes ont fait l'objet d'un refus et 14 ont été accordées partiellement en vertu de l'un des articles suivants : art. 9, 14, 24, 28, 31, 37, 39, 48, 50, 53 et 54 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et la protection des renseignements personnels, art. 9 de la Charte des droits et libertés de la personne, art. 102.2 de la Loi sur l'équité salariale.

La secrétaire générale et directrice des communications de la Commission, M^me^ Johanne Tremblay, est la responsable désignée pour l'accès aux documents et la protection des renseignements personnels. Elle peut être jointe au 418 643-2377 ou par courriel à johanne.tremblay@ces.gouv.qc.ca. La directrice de la planification et du développement de la Commission, M^me^ Julie Cerantola, agit à titre de substitut à la responsable d'accès et peut être jointe au 418 643-2377 ou par courriel à julie.cerantola@ces.gouv.qc.ca.

Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics

En conformité avec le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics en vigueur depuis le 1^er^ septembre 1998, la Commission a adopté le 17 mars 1999 le Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission. Ce code vise à promouvoir la confiance du public en l'intégrité et l'impartialité de la présidente et des commissaires et définit les règles et les valeurs qui guident leurs actions. À ce jour, aucun manquement ni aucune irrégularité au Code n'ont été relevés.

Le texte intégral du Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission, qui figure sur le site Web de l'organisme, est présenté à l'annexe 2.

La secrétaire générale et directrice des communications de la Commission, M^me^ Johanne Tremblay, est responsable du respect de cette exigence. Elle peut être jointe au 418 643-2377 ou par courriel à johanne.tremblay@ces.gouv.qc.ca.

3.2 EXIGENCES RELATIVES AU PERSONNEL DE LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Accès à l'égalité en emploi

Conformément à la Loi sur la fonction publique, les ministères et les organismes gouvernementaux doivent rendre compte des résultats obtenus quant au programme d'accès à l'égalité pour des groupes cibles ou au plan d'embauche pour les personnes handicapées. L'objectif consiste à atteindre un taux d'embauche annuel de 25 % de membres de communautés culturelles, d'anglophones, d'autochtones ou de personnes handicapées dans des postes réguliers, occasionnels, à titre d'étudiantes ou d'étudiants, ou de stagiaires.

Données globales

Au 31 mars 2014, la Commission comptait 62 personnel régulier, 22 personnel occasionnel et 2 commissaires qui ne sont pas assujetties à la Loi sur la fonction publique.

Embauche totale au cours de la période 2013-2014

En 2013-2014, il y a eu 13 embauches réparties comme suit :

Nombre	Régulier*	Occasionnel**	Étudiant	Stagiaire
Total de personnes embauchées	1	5	6	1

* Les données sur l'embauche du personnel régulier n'incluent que le recrutement. Une personne qui a été titularisée pendant cette période fait partie de ce total.

** Les données sur l'embauche du personnel occasionnel ne doivent inclure que les nouvelles entrées en fonction durant la période visée, ce qui exclut les personnes dont le contrat est prolongé ou renouvelé à l'intérieur d'une même année.

Membres de communautés culturelles, anglophones et autochtones

Taux d'embauche des membres des groupes cibles en 2013-2014

Parmi les 13 embauches, une seule personne appartenait à un groupe cible; elle faisait partie d'une communauté culturelle.

Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif régulier, résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

Au 31 mars 2014, la Commission comptait, parmi son personnel régulier (62), 7 personnes appartenant à des groupes cibles, dont 5 personnes des communautés culturelles et 2 personnes anglophones.

Groupe cible	Nombre d'employés réguliers dans le groupe cible en 2014	Taux de représentativité par rapport à l'effectif régulier total en 2014 (%)	Nombre d'employés réguliers dans le groupe cible en 2013	Taux de représentativité par rapport à l'effectif régulier total en 2013 (%)	Nombre d'employés réguliers dans le groupe cible en 2012	Taux de représentativité par rapport à l'effectif régulier total en 2012 (%)
Communauté culturelle	5	8,1 %	4	6,0 %	2	3,9 %
Autochtone	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Anglophone	2	3,2 %	2	3,0 %	1	2,0 %
Personne handicapée	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %

Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif régulier, résultats par catégorie d'emplois au 31 mars 2014

	Personnel d'encadrement		Personnel professionnel		Personnel technicien		Personnel de bureau		TOTAL	
Groupe cible	nbre	%	nbre	%	nbre	%	nbre	%	nbre	%
Communauté culturelle	0	0,0 %	2	4,5 %	1	14,3 %	2	33,3 %	5	8,1 %
Autochtone	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Anglophone	0	0,0 %	1	2,3 %	1	14,3 %	0	0,0 %	2	3,2 %
Personne handicapée	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %

Femmes

Sur les 13 personnes qui ont été embauchées au cours de l'année 2013-2014, il y avait 10 femmes et 3 hommes.

Taux d'embauche des femmes en 2013-2014 par statut d'emploi

Embauche	Personnel régulier	Personnel occasionnel	Personnel étudiant	Personnel stagiaire	TOTAL
Nombre de femmes embauchées	1/1	4/5	5/6	0/1	10/13
Pourcentage par rapport au nombre total de personnes embauchées en 2013-2014	100,0 %	80,0 %	83,3 %	0,0 %	76,9 %

Taux de représentativité des femmes dans l'effectif régulier de la Commission au 31 mars 2014

Représentativité	Personnel d'encadrement	Personnel professionnel	Personnel technicien	Personnel de bureau	TOTAL
Nombre total d'employés réguliers	5*	44	7	6	62
Nombre de femmes ayant le statut d'employée régulière	4	36	6	4	50
Taux de représentativité des femmes dans l'effectif total de la catégorie	80,0 %	81,8 %	85,7 %	66,7 %	80,6 %

* La présidente est incluse dans ce calcul parce qu'elle est assujettie à la Loi sur la fonction publique.

Mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien de l'emploi

Dans le cadre de son Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées, le gouvernement du Québec offre la possibilité aux ministères et organismes, dont le personnel est nommé ou rémunéré selon la Loi sur la fonction publique, d'accueillir et d'accompagner des stagiaires pour une durée d'un an.

La Commission de l'équité salariale ne s'est pas prévalue des dispositions de ce programme en 2013-2014. Aucun projet n'a donc été soumis au Centre de services partagés du Québec.

La directrice de la planification et du développement de la Commission, M[me] Julie Cerantola, est responsable du respect de cette exigence. Elle peut être jointe au 418 643-2377 ou par courriel à julie.cerantola@ces.gouv.qc.ca.

3.3 EXIGENCES RELATIVES À LA FOIS AUX CLIENTÈLES ET AU PERSONNEL DE LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Les 3 exigences gouvernementales que sont le respect de la qualité de la langue française, la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que le développement durable concernent à la fois les clientèles et le personnel de la Commission.

Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration

Conformément à la Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration, la Commission a adopté une politique linguistique le 18 octobre 2004 à la suite de l'avis favorable émis par l'Office québécois de la langue française. Depuis, la Commission veille avec rigueur à l'application de cette politique et au respect des règles prévues par la Charte de la langue française.

En complément de sa politique linguistique, la Commission a adopté en 2006 une politique de rédaction non sexiste, toujours en vigueur, dont l'objectif est de faire connaître, au personnel de la Commission, un ensemble de règles permettant d'assurer une représentation juste des genres au moyen d'une formulation épicène.

En 2013-2014, la Commission a poursuivi ses travaux de révision de sa politique linguistique afin de se conformer à la nouvelle Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration. Un projet de politique a été transmis pour commentaires à l'Office québécois de la langue française en mars 2014. La nouvelle politique linguistique de la Commission devrait donc être adoptée au cours de la prochaine année.

La secrétaire générale et directrice des communications de la Commission, M[me] Johanne Tremblay, est responsable du respect de cette exigence. Elle peut être jointe au 418 643-2377 ou par courriel à johanne.tremblay@ces.gouv.qc.ca.

Égalité entre les femmes et les hommes

La Commission est responsable de 4 actions (39 à 42) dans le cadre du Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2015. Ces actions sont au cœur de la mission de la Commission. Les résultats atteints au terme de la troisième année de ce plan d'action sont conformes aux objectifs de la Commission. Le tableau suivant présente ces actions, le degré de réalisation de ces dernières ainsi que les interventions plus spécifiques de la Commission à cet égard pour la période 2011-2014. La reddition de compte

du présent Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes se cumule d'une année à l'autre, et ce, à partir de 2011.

Les mesures du Plan d'action sous la responsabilité de la Commission de l'équité salariale	Degré de réalisation depuis 2011
39. Mettre en œuvre un nouveau programme de vérification de façon à pouvoir intensifier l'effet positif de la Loi sur l'équité salariale dans les entreprises.	**Action réalisée à 100 % pour la période 2011-2014 comparativement à 20 % pour la période 2011-2013** De septembre 2012 au 31 mars 2014, près de 5 000 vérifications relatives à l'application de la Loi sur l'équité salariale et du Règlement sur la déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale ont été entreprises.
40. Assurer une reddition de compte des entreprises au regard de l'application de la Loi sur l'équité salariale, grâce à la déclaration annuelle [de l'employeur en matière d'équité salariale].	**Action réalisée à 60 % pour la période 2011-2014 comparativement à 52 % pour la période 2011-2013** En date du 31 mars 2014, 60 % des entreprises assujetties à la DEMES s'étaient conformées à leur obligation à ce sujet. Aussi, 78 % de ces entreprises ont déclaré être également assujetties à la Loi sur l'équité salariale.
41. Offrir aux employeurs un soutien direct en mettant à profit les technologies modernes dans l'implantation des services offerts aux entreprises, particulièrement celles qui emploient moins de 100 personnes.	**Action réalisée à 100 % pour la période 2011-2014 comparativement à 90 % pour la période 2011-2013** La Commission a répondu à plus de 35 000 demandes de renseignements et à près de 1 900 demandes d'assistance spécialisée provenant principalement des employeurs. Aussi, 119 séances de formation ont été données et ont permis de joindre 1953 personnes, alors que 3 418 nouvelles inscriptions ont été enregistrées pour la formation en ligne, principalement par des employeurs. En 2013-2014, la Commission a également réalisé une nouvelle version du Progiciel qui présente plusieurs améliorations qui rendent l'utilisation de cet outil plus convivial. Enfin, la Commission a tenu un stand d'information lors de 20 événements, tandis que 7 conférences ont été prononcées par la présidente ou une porte-parole de l'organisation. Durant cette même période 300 personnes ont été rencontrées. Les membres du Comité consultatif des partenaires de la Commission sont informés et consultés lors de la production de nouveaux outils et services ainsi qu'au moment de leur mise à jour.

Les mesures du Plan d'action sous la responsabilité de la Commission de l'équité salariale	Degré de réalisation depuis 2011
42. Renforcer le partenariat en misant sur l'amélioration de l'offre de services auprès des travailleuses ainsi que sur la collaboration de partenaires relayeurs d'information en équité salariale.	**Action réalisée à 100 % pour la période 2011-2014 comparativement à 75 % pour la période 2011-2013.** Les travaux relatifs à la mise en place de nouveaux partenariats ont été réalisés auprès d'organisations patronales, syndicales, de groupes de femmes et d'autres organismes communautaires qui agissent en soutien à la main-d'œuvre féminine. Des travaux ont également été menés afin d'élargir ces partenariats à certaines entités de l'administration publique. Aussi, des travaux réguliers se sont poursuivis avec le comité pour les travailleuses non syndiquées. Au total, on estime à environ 39 le nombre de partenaires relayeurs d'information. Plus concrètement, on évalue que près de 20 % des demandes de renseignements proviennent des travailleuses ou de personnes qui les représentent, alors qu'environ 16 % de ce même groupe utilisent le service d'assistance spécialisée. De plus, 36 formations destinées spécifiquement aux travailleuses ont été données en partenariat avec le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail et ont permis de joindre près de 500 personnes. Pendant cette période, la Commission a également développé 10 capsules d'information sur le site Web visant à aider principalement les personnes salariées à mieux comprendre la Loi.

La secrétaire générale et directrice des communications de la Commission, M[me] Johanne Tremblay, est responsable du respect de cette exigence. Elle peut être jointe au 418 643-2377 ou par courriel à johanne.tremblay@ces.gouv.qc.ca.

Développement durable

Au cours de l'année, la Commission a reconduit le Plan d'action de développement durable 2009 à 2013 : Pour rendre l'équité durable jusqu'au 31 mars 2015.

Ce plan d'action modifié compte 6 objectifs organisationnels qui font appel aux principes du développement durable. Il contribue à l'atteinte des objectifs gouvernementaux tels que l'équité sociale, la prospérité économique, la santé et la qualité de vie, la prévention, la protection de l'environnement et l'accès au savoir. La sauvegarde et le partage du patrimoine collectif s'ajoutent à ce plan d'action avec un nouvel objectif organisationnel en lien avec *l'Agenda 21 de la culture au Québec*. Ces objectifs découlent de la Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013, qui a été prolongée jusqu'en 2014.

Plusieurs chroniques portant sur différents aspects du développement durable ont été produites dans le bulletin interne de la Commission. De même, dans l'objectif de rendre l'équité durable, la Commission a poursuivi ses partenariats avec des groupes concernés par l'application de la Loi. Enfin, la Commission participe à des activités qui regroupent les ministères et organismes présents dans l'édifice du 200, chemin Sainte-Foy, à Québec. L'annexe 4 présente de manière plus détaillée la reddition de comptes de la Commission en matière de développement durable pour l'année écoulée.

La secrétaire générale et directrice des communications de la Commission, M[me] Johanne Tremblay, est responsable du respect de cette exigence. Elle peut être jointe au 418 643-2377 ou par courriel à johanne.tremblay@ces.gouv.qc.ca.

3.4 EXIGENCES QUI NE S'APPLIQUENT PAS À LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Politique de financement des services publics

Ne s'applique pas.

Gouvernance des sociétés d'État

Ne s'applique pas.

Plan d'action gouvernemental *La diversité : une valeur ajoutée*

Ne s'applique pas.

Loi pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires

Ne s'applique pas.

Annexe 1

COMITÉ CONSULTATIF DES PARTENAIRES DE LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Le rôle du Comité consultatif des partenaires consiste à conseiller le ministre du Travail et la Commission de l'équité salariale sur toute question relative à l'application de la Loi sur l'équité salariale, qu'il s'agisse du contenu d'un règlement, de la production d'outils ou encore de difficultés de sa mise en œuvre. Il a été créé par l'arrêté ministériel 2009-001 du ministre du Travail et l'arrêté ministériel 2013-002 pour la nomination des membres.

Son fonctionnement

Les membres du comité tiennent un minimum de 4 séances par année et les décisions sont prises à la majorité des voix exprimées. La présidente de la Commission dirige les séances et le secrétariat est assuré par la Commission.

Sa composition

Ce comité est composé de 10 membres, dont 2 représentent des personnes salariées non syndiquées, 3, les personnes salariées syndiquées et 5, les employeurs.

Composition du Comité consultatif des partenaires

Représentation des personnes salariées syndiquées	Représentation des personnes salariées non syndiquées	Représentation des employeurs
Mme Judith Caroll Confédération des syndicats nationaux	**Mme Esther Déom** Experte en équité salariale	**Me Louise Béchand** Fédération des chambres de commerce du Québec
Mme Karen Harnois Centrale des syndicats du Québec	**Mme Danielle Hébert** Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail	**Mme Denise Perron** Conseil du patronat
Mme Carole Gingras Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec		**M. Léopold Turgeon** Conseil québécois du commerce de détail
		M. Michel Turner Fédération des chambres de commerce du Québec
		M. François Vincent Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

Annexe 2

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES MEMBRES DE LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Préambule

L'adoption du Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission de l'équité salariale exprime l'adhésion de chacun d'eux aux normes d'éthique et de déontologie établies aux articles 80 et 86 de la Loi sur l'équité salariale (RLRQ, c. E-12.001) et par le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics édicté par le Décret numéro 824-98 adopté le 17 juin 1998.

1. Le présent code a pour objet de promouvoir la confiance du public dans l'intégrité et l'impartialité des membres de la Commission en privilégiant des normes élevées de conduite.

2. Les membres de la Commission doivent s'occuper exclusivement des devoirs de leurs fonctions et les exercer à plein temps.

3. Un membre de la Commission est tenu d'exercer ses fonctions dans le respect des principes d'éthique et des règles de déontologie prévus par la Loi, le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics et le présent code. En cas de divergence, les principes et les règles les plus exigeants s'appliquent.

   Il doit, en cas de doute, agir selon l'esprit de ces principes et de ces règles. Il doit de plus organiser ses affaires personnelles de telle sorte qu'elles ne puissent nuire à l'exercice de ses fonctions.

4. Un membre remplit son rôle avec rigueur, probité et dignité, dans la tradition d'accessibilité et de célérité attendue du public.

5. Un membre est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.

6. Un membre doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisanes.

   Dans la manifestation publique de ses opinions politiques, un membre doit faire preuve de réserve.

7. Nul membre ne peut, sous peine de déchéance de sa charge, avoir un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de la Commission.

   Toutefois, cette déchéance n'a pas lieu si cet intérêt lui échoit par succession ou par donation pourvu qu'il y renonce ou en dispose avec diligence.

8. Un membre doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions. L'expression « situation de conflit d'intérêts » vise une situation dans laquelle un membre de la Commission a un intérêt privé ou personnel suffisant dans un organisme, une entreprise ou une association qui pourrait influencer ou sembler influencer l'exercice de ses fonctions officielles. Il y a conflit d'intérêts notamment lorsque :

   - le membre peut, eu égard à une situation donnée, en retirer des bénéfices financiers personnels;
   - le membre peut utiliser son pouvoir de décision ou son influence à l'avantage de groupes ou de personnes avec qui il a des liens d'affaires, d'amitié ou de parenté;
   - le membre peut utiliser à son profit personnel les informations auxquelles il a un accès privilégié en raison de ses fonctions.

9. Le membre doit dénoncer tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts, ainsi que les droits qu'il peut faire valoir contre la Commission, en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur.

   Le membre doit, dans les 30 jours de son entrée en fonction, remplir le formulaire de déclaration d'intérêts mis à sa disposition par la Commission. Il doit également, de sa propre initiative, remplir de nouveau un tel formulaire si une nouvelle situation indiquée au premier alinéa est survenue depuis sa dernière déclaration.

   La Commission doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la confidentialité des informations fournies en application du présent article.

10. Un membre s'abstient de prendre part aux délibérations de la Commission sur tout sujet où sa partialité pourrait être mise en doute notamment par :

    a) la représentation faite par la firme, le cabinet ou le bureau dont ce membre fait partie ou dont il a fait partie au cours des 2 années précédentes;

    b) l'exercice d'activités professionnelles auprès de toute personne visée ou concernée par le sujet au cours des 2 années précédentes;

    c) l'existence de relations privilégiées avec l'une des personnes visées ou concernées par le sujet ou avec son procureur au cours des 2 années précédentes;

    d) une prise de position publique se rapportant directement au sujet.

11. Un membre ne doit pas confondre les biens de la Commission avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

12. Un membre ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

13. Un membre ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste.

    Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou à l'État.

14. Un membre ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

15. Un membre doit, dans la prise de décision, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi.

16. Un ex-membre qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de la Commission.

    Il ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue, ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant la Commission ou un autre organisme ou une entreprise avec lequel il avait des rapports directs importants au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat.

    Il lui est interdit, dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle la Commission est partie et sur laquelle il détient de l'information non disponible au public.

    Les membres de la Commission ne peuvent traiter, dans les circonstances qui sont prévues au troisième alinéa du présent article, avec l'ex-membre qui y est visé dans l'année où celui-ci a quitté ses fonctions.

17. Le président de la Commission doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les membres de la Commission.

18. La Commission doit rendre le présent code accessible au public et le publier dans son rapport annuel.

19. Le rapport annuel de la Commission doit en outre faire état du nombre de cas traités et de leur suivi, des manquements constatés au cours de l'année par les instances disciplinaires, de leur décision et des sanctions imposées par l'autorité compétente ainsi que du nom des membres révoqués ou suspendus au cours de l'année.

20. Les membres en fonction à la date de l'entrée en vigueur du présent code doivent, dans les 30 jours de cette date, remplir le formulaire de déclaration d'intérêts mentionné au deuxième alinéa de l'article 9.

21. Le présent code entre en vigueur le jour de son adoption par la Commission.

Annexe 3

DÉCLARATION DE SERVICES AUX CITOYENNES ET AUX CITOYENS DE LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

RÉSULTATS DÉTAILLÉS 2013-2014

NOTRE MISSION

La Commission de l'équité salariale a pour mission d'assurer l'application de la Loi sur l'équité salariale par l'implantation et le maintien de l'équité salariale dans les entreprises du Québec.

NOTRE CLIENTÈLE

La clientèle principale de la Commission de l'équité salariale est composée :

- de personnes salariées, majoritairement des travailleuses, qui occupent des catégories d'emplois à prédominance féminine;
- d'employeurs, qui ont la responsabilité de réaliser l'équité salariale dans leur entreprise;
- d'associations accréditées et de personnes salariées, qui sont associées à la démarche d'équité salariale.

La Commission a aussi la responsabilité d'informer et de sensibiliser l'ensemble de la population en ce qui a trait à la Loi sur l'équité salariale. Les services de la Commission sont gratuits.

NOTRE SERVICE D'ACCUEIL

La Commission s'engage à vous offrir un accueil courtois, une réponse diligente et un service de qualité lors de tout échange relativement à vos droits, vos obligations et vos besoins. Cela signifie que le personnel de la Commission :

Indicateurs	Résultats 2013-2014
• Reçoit votre appel téléphonique tous les jours ouvrables de 8 h 30 à 17 h. • Vous réfère clairement, dans les messages d'accueil des boîtes vocales, à une autre personne en cas d'urgence. • Se présente clairement lorsqu'il entre en contact avec vous. • Donne l'information requise dans un langage clair. • Met à votre disposition un site Web convivial et en constante évolution pour mieux répondre à vos besoins. • Préserve la confidentialité des renseignements et traite vos demandes et votre dossier avec impartialité.	L'ensemble de ces engagements a été respecté par la Commission.

NOS SERVICES DE CONSEIL ET DE FORMATION

La Commission assiste les employeurs qui ont à réaliser et à maintenir l'équité salariale dans leur entreprise. Elle soutient et conseille aussi les associations accréditées, les personnes salariées et toute autre personne ou organisation qui fait appel à ses services. Cela signifie que la Commission s'engage à :

Indicateurs	Résultats 2013-2014
• Répondre à votre appel en moins de 5 minutes, et ce, pour 95 % des appels.	• Le personnel a répondu en moins de 5 minutes à 99 % des appels reçus. Le temps moyen d'attente avant de joindre le personnel est de 15 secondes.
• Prendre en charge votre demande et à communiquer avec vous dans un délai moyen d'un jour ouvrable après la réception de votre appel téléphonique ou de votre demande de service acheminée par courrier électronique dans les cas où votre demande requiert un service spécialisé et dans un délai moyen de 5 jours ouvrables pour les demandes reçues par courrier postal.	• Le personnel a répondu aux demandes à la suite d'un appel téléphonique, d'un courriel ou d'un courrier postal dans un délai d'un jour ouvrable dans 96 % des cas. À cet égard, on peut souligner que dans les situations d'assistance spécialisée, le taux de satisfaction de la clientèle a été de 99 %.
• Vous expliquer la procédure applicable, si la situation décrite relève du mandat de la Commission.	• Le personnel a expliqué la procédure applicable concernant la Loi à toutes les clientèles qui ont fait appel à la Commission.
• Vous diriger, s'il y a lieu, vers les ressources les plus appropriées, si la situation décrite ne relève pas du mandat de la Commission.	• Le personnel a dirigé 358 personnes vers les ressources gouvernementales appropriées à la suite de la description de leur situation.
• Offrir des sessions de formation adaptées aux besoins des employeurs et des autres groupes concernés.	• Le personnel de la Commission a dispensé 54 sessions de formation.

NOTRE SERVICE D'ENQUÊTE ET DE VÉRIFICATION

Dans les fonctions qui lui sont conférées par la Loi sur l'équité salariale, la Commission a le mandat, dans un premier temps, de faire enquête à la suite d'une plainte ou d'un différend ou de sa propre initiative, notamment par son programme de vérification et, dans un deuxième temps, de déterminer, par décision, les mesures à prendre pour que l'équité salariale soit atteinte ou maintenue dans une entreprise.

Indicateurs	Résultats 2013-2014
Si vous êtes **la partie qui porte plainte** ou qui soumet un différend, cela signifie que la Commission s'engage à :	383 plaintes ainsi que 4 différends ont été déposés lors de l'année 2013-2014
• Vous transmettre, dans un délai de 2 jours ouvrables, un accusé de réception accompagné d'information sur la procédure suivie par la Commission.	• Ce délai de 2 jours a été respecté pour les différends et les plaintes reçus, à l'exception de certaines plaintes concernant le Secrétariat du Conseil du trésor, la Ville de Montréal et pour certains centres de la petite enfance (CPE), étant donné le nombre important de plaintes reçues pour ces employeurs.
• Prendre contact avec vous dans les 15 jours de la réception de la plainte ou du différend.	• Toutes les parties requérantes ont été jointes dans ce délai de 15 jours, à l'exception de certaines plaintes concernant le Secrétariat du Conseil du trésor, la Ville de Montréal et certains CPE.
• Communiquer avec vous régulièrement pour vous informer de l'évolution de votre dossier.	• Cette opération s'effectue dans tous les cas lorsque le dossier est attitré à une personne enquêtrice.
• Traiter, de façon générale, les plaintes et les différends dans un délai moyen de 12 mois, sauf pour les situations exceptionnelles liées à la complexité de certains dossiers.	• Le délai moyen de traitement des dossiers pour lesquels une décision a été rendue pendant l'année 2013-2014, sauf pour les dossiers présentant une complexité exceptionnelle, est de 322 jours.
Si vous êtes **l'employeur** et qu'une plainte ou un différend vous concerne, cela signifie que la Commission s'engage à :	
• Vous informer de la date de cette plainte, de sa teneur et de la disposition en vertu de laquelle elle a été portée. • Prendre contact avec vous et à vous informer du cheminement de la plainte ou du différend. • Vous fournir l'information et les références pertinentes relatives à vos obligations concernant l'application de la Loi sur l'équité salariale.	Dans tous les cas, l'employeur a été informé par lettre de la réception d'une plainte et de la date à laquelle elle a été déposée. Une fois le dossier attitré à une personne enquêtrice, l'employeur a été informé de la teneur de la plainte ainsi que de la disposition en vertu de laquelle elle a été déposée. La personne enquêtrice l'a de plus informé quant au cheminement du dossier et lui a fourni l'information et les références pertinentes quant à ses obligations concernant l'application de la Loi.
Si vous êtes **l'employeur** et que la Commission procède à une vérification, cela signifie que la Commission s'engage à :	
• Communiquer avec vous si votre entreprise est sélectionnée à cette fin. • Vous renseigner et vous soutenir si des correctifs doivent être apportés à la situation de l'équité salariale dans votre entreprise pour la rendre conforme à la Loi.	Lors de chaque vérification, l'employeur a été avisé par écrit de l'ouverture de son dossier. Lorsque nécessaire, l'employeur a été joint par téléphone et renseigné au besoin par la personne enquêtrice attitrée au dossier ou par le Service de renseignements de la Commission, le cas échéant.

NOTRE SERVICE DE CONCILIATION

Dans certaines situations, la Commission de l'équité salariale offre une démarche de conciliation afin de favoriser un règlement entre les parties. Cela signifie que la Commission s'engage à :

Indicateurs	Résultats 2013-2014
• Prendre contact dans les 15 jours avec les parties lorsqu'elles acceptent, sur une base volontaire, l'offre de conciliation.	• Dans la plupart des cas, la conciliatrice ou le conciliateur assigné au dossier communique avec les parties dans un délai moyen de 15 jours suivant l'acceptation de l'offre de conciliation.
• Informer les parties du déroulement du processus de conciliation.	• Les parties sont informées au fur et à mesure du déroulement du processus et elles sont invitées à y participer activement.
• Accompagner les parties dans le but d'en arriver à un accord conforme à la Loi.	• La conciliation exige en moyenne 5 rencontres afin de parvenir à une entente.

AMÉLIORATION DES SERVICES

Améliorer nos services	Résultats 2013-2014
Si vous n'avez pas obtenu satisfaction des services offerts par le personnel de la Commission, vous avez la possibilité de déposer une plainte au Bureau de la présidente de la Commission, qui s'engage à y répondre dans un délai maximal de 30 jours ou à vous informer des raisons du délai supplémentaire.	Aucune plainte n'a été déposée au Bureau de la présidente au cours de l'année.

Annexe 4

DÉVELOPPEMENT DURABLE : ACTIONS RÉALISÉES EN 2013-2014

Objectif gouvernemental 1	Objectif organisationnel 1	Action 1	Cibles et indicateurs	Résultats atteints
Mieux faire connaître le concept et les principes de développement durable. Favoriser le partage des expériences et des compétences en cette matière ainsi que l'assimilation des savoirs et savoir-faire qui en facilitent la mise en œuvre.	Augmenter la connaissance de la Loi sur le développement durable et des principes qui y sont inscrits dans une perspective globale de changements comportementaux.	Contribuer à la mise en œuvre du Plan gouvernemental de sensibilisation et de formation des personnels de l'administration publique.	Indicateurs • Taux du personnel joint par les activités de sensibilisation au développement durable. • Taux du personnel ayant acquis une connaissance suffisante du concept de développement durable pour le prendre en considération dans ses activités régulières. Cibles • 100 % du personnel joint d'ici le 31 mars 2015. • Viser qu'au moins 50 % du personnel possède une connaissance suffisante du concept de développement durable pour le prendre en considération dans ses activités régulières d'ici le 31 mars 2015.	Pour la première cible, 100 % du personnel a déjà été sensibilisé. En ce qui a trait à la deuxième cible, l'action se poursuit de manière régulière. Durant l'année, la Commission diffuse des chroniques sur différents sujets dans son bulletin interne hebdomadaire, *L'Échelle*, afin de sensibiliser le personnel au développement durable. La Commission participe aussi à une « collecte solidaire durable » consistant à amasser des produits non périssables. Tous les dons sont remis à Moisson Québec et cette activité est en concertation avec d'autres ministères et organismes dans l'édifice du 200, chemin Sainte-Foy, à Québec. La Commission a aussi mis à la disposition du personnel une nouvelle plateforme de covoiturage multimodal. Par ailleurs, la Commission participe aux rencontres et aux séances de formation offertes par le Bureau du développement durable.

Objectif gouvernemental 4	Objectif organisationnel 2	Action 2	Cibles et indicateurs	Résultats atteints
Poursuivre le développement et la promotion d'une culture de la prévention et établir des conditions favorables à la santé, à la sécurité et à l'environnement.	Contribuer activement au maintien et à l'amélioration de la santé physique et psychologique du personnel.	Miser sur les meilleures pratiques permettant d'offrir au personnel un environnement de travail favorisant la santé, la sécurité et la qualité de vie.	Indicateurs • Nombre et type d'activités pour informer et promouvoir la santé globale des personnes au travail. • Réviser ou mettre en place des mesures préventives et de soutien. Cible • Poursuivre la mise en œuvre des activités prévues au Cadre de gestion environnementale 2012-2015 de la Commission.	La Commission a poursuivi sa participation aux rencontres du Comité du centre d'activité physique Tonus 200 (ministères et organismes de l'édifice du 200, chemin Sainte-Foy, à Québec). Ce partenariat offre, sur les lieux du travail, la possibilité de suivre des cours de groupe et de devenir membre du centre, qui offre aussi des services de kinésiologie. La Commission rembourse à son personnel 20 % du coût de l'abonnement, jusqu'à un maximum de 120 $ par personne par année financière (abonnement annuel ou inscription à des cours de groupe). La Commission accueille aux quinzaines dans ses bureaux une massothérapeute qui offre des massages sur chaise. Enfin, à des fins préventives, des spécialistes en ergonomie procèdent à des modifications et de nouveaux ajustements aux postes de travail.

Objectif gouvernemental 6	Objectif organisationnel 3	Action 3	Cibles et indicateurs	Résultats atteints
Appliquer des mesures de gestion environnementale et une politique d'acquisitions écoresponsables au sein des ministères et des organismes gouvernementaux.	Encourager l'adoption de pratiques écoresponsables dans les activités quotidiennes de gestion de la Commission de l'équité salariale.	Mettre en œuvre des pratiques et des activités contribuant aux dispositions de la Politique pour un gouvernement écoresponsable.	Indicateur • État d'avancement de la mise en œuvre d'un cadre de gestion environnementale, de mesures contribuant à l'atteinte des objectifs nationaux de gestion environnementale et de la mise en œuvre de pratiques d'acquisition écoresponsable. Cible • Poursuivre la mise en œuvre des activités et des pratiques écoresponsables prévues au Cadre de gestion environnementale 2012-2015.	Le 29 octobre 2012, la Commission a adopté le Cadre de gestion environnementale 2012-2015. Toutefois, bien avant l'adoption de celui-ci, la Commission avait déjà mis en place des mesures de gestion environnementale et des pratiques d'acquisition écoresponsable telles que : • L'accessibilité à un système de récupération multimatières (papier/carton, verre, métal, plastique) pour l'ensemble du personnel; • L'incitation à l'utilisation de tasses et de verres réutilisables; • L'arrêt de consommation d'eau embouteillée; • L'impression recto verso par défaut; • L'achat de papier recyclé; • L'achat d'imprimantes moins dommageables pour l'environnement et de cartouches d'impression au laser remises à neuf; • L'utilisation de la vidéoconférence pour relier les employés de Québec et de Montréal; • La promotion de tous les services en ligne auprès de la clientèle et des partenaires.

Objectif gouvernemental 11	Objectif organisationnel 4	Action 4	Cibles et indicateurs	Résultats atteints
Révéler davantage les externalités associées à la production et à la consommation de biens et de services.	Accroître la visibilité de l'équité salariale au Québec en faisant ressortir ses effets sur l'efficacité et la prospérité économiques.	Travailler de concert avec des partenaires relayeurs d'information en misant notamment sur les bénéfices économiques de la réalisation de l'équité salariale dans les entreprises.	Indicateurs • Nombre de partenaires relayeurs d'information. • Nombre d'initiatives réalisées. Cible • Poursuivre le travail avec les nombreux partenaires de la Commission et les initiatives mises de l'avant d'ici le 31 mars 2015.	Plusieurs nouveaux partenariats ont été mis en place avec des organisations patronales et syndicales, des groupes de femmes et d'autres organismes communautaires qui agissent en soutien à la main-d'œuvre féminine; 39 organisations étaient ainsi concernées en 2013-2014. De plus, des échanges ont eu lieu avec de nouveaux partenaires potentiels dans l'administration publique.

Objectif gouvernemental 30	Objectif organisationnel 5	Action 5	Cibles et indicateurs	Résultats atteints
Soutenir la création, la production et la diffusion dans tous les secteurs du système culturel québécois afin d'en assurer le développement.	Favoriser l'intégration de la culture québécoise et d'autres nationalités à l'ensemble du personnel de la Commission et auprès de tous ses partenaires.	Diffuser les œuvres de la culture québécoise dans les locaux de la Commission. Diffuser les œuvres d'artistes ou artisans de diverses origines dans les locaux de la Commission.	Indicateur • Nombre d'œuvres diffusées. Cible • Promouvoir les œuvres de la culture québécoise et d'autres nationalités d'ici le 31 mars 3015.	Des œuvres d'une artiste québécoise sont exposées dans les locaux de la Commission à Québec pour une période d'un an. Un projet d'exposition est en préparation pour les locaux à Montréal. La cible fixée est donc réalisée.

Objectif gouvernemental 26	Objectif organisationnel 6	Action 6	Cibles et indicateurs	Résultats atteints
Prévenir et lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale.	Consolider les partenariats pour accroître la pénétration du concept de l'équité salariale dans les pratiques organisationnelles.	Renforcer le partenariat pour améliorer l'offre de service auprès des travailleuses, particulièrement des travailleuses non syndiquées, immigrantes et issues des communautés culturelles.	Indicateurs • Nombre d'ententes de partenariat. • Nombre de sessions de formation données par des partenaires et destinées aux travailleuses. Cible • Poursuivre le partenariat avec les nombreux partenaires et les activités d'information et de formation auprès des travailleuses et des employeurs d'ici le 31 mars 2015.	Voir l'objectif 3.3 des résultats relatifs au Plan stratégique.

Les objectifs gouvernementaux suivants n'ont pas été retenus par la Commission de l'équité salariale dans son plan d'action. Ces objectifs ne correspondent pas à la mission de la Commission de l'équité salariale dans le contexte de l'élaboration d'un plan d'action en développement durable.

Orientations de la Stratégie gouvernementale	Objectifs gouvernementaux non retenus dans le Plan d'action de la Commission de l'équité salariale
Informer, sensibiliser, éduquer et innover	2, 3 et 5
Produire et consommer de façon responsable	7 à 10
Accroître l'efficience économique	12
Répondre aux changements démographiques	13 à 17
Aménager et développer le territoire de façon durable et intégrée	18 à 20
Sauvegarder et partager le patrimoine collectif	21 à 23
Favoriser la participation à la vie collective	24 et 25
Prévenir et réduire les inégalités sociales et économiques	27 et 29

Annexe 5

TAUX DE REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LES 10 PRINCIPALES PROFESSIONS QU'ELLES OCCUPENT, QUÉBEC, 1997, 2011 ET 2013

Professions	1997		2011		2013	
	Rang	Taux (%)	Rang	Taux (%)	Rang	Taux (%)
Personnel en finance, en secrétariat et en administration	1	87	2	84	2	84
Personnel de soutien familial et de garderie	2	83	1	89	1	89
Personnel technique et de soutien et personnel assimilé du secteur de la santé	3	80	2	84	3	81
Personnel professionnel des soins de santé et professionnels en sciences infirmières	4	72	3	79	4	78
Personnel de supervision, vendeurs, commis-vendeurs et caissiers des produits au détail	5	69	6	66	6	68
Sciences sociales, administration publique et religion	6	66	4	74	5	77
Personnel de bureau et personnel de supervision du travail de bureau	7	65	5	67	6	68
Chefs et cuisiniers, personnel de supervision et autres personnel des services des aliments et boissons	8	63	8	61	9	54
Enseignants	9	59	7	65	7	65
Arts, culture, sports et loisirs	10	50	9	55	8	57
Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance	10	50	10	51	10	53

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 1997, 2011 et 2013. CANSIM – Tableau 282-0010.

RÉFÉRENCES

BARRETT, Rowena (2012). *Attitudes of Gender Pay Equity in Smaller Firms : A Study of Firms Predominantly Based in Western Australia*, Economic security for women, 46 p.

CANADA. STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur la population active*, 1997 et 2011, Tableau – 0010.

CANADA. STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur la population active*, 2013, Tableau 282-0075.

CANADA. STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur la population active*, 2013, Tableau 282-7000.

CHICHA, Marie-Thérèse (2006). *Analyse comparative de la mise en œuvre du droit à l'égalité de rémunération : modèles et impacts*, Genève, Bureau international du travail, 79 p. (Document de travail).

FABI, Bruno et Richard LACOURSIÈRE (2006). « Attraction et fidélisation d'employés qualifiés : les PME sont-elles dans la course? », dans *InfoPME*, vol. 6, n° 2.

QUÉBEC. COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE (2006). *La Loi sur l'équité salariale, un acquis à maintenir : rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale*, Québec, Commission de l'équité salariale, 119 p.

Commission
de l'équité salariale
Québec